



BACHELORARBEIT

Herr
Matthias Pabst

**Potentiale und Grenzen der
betrieblichen Altersversorgung**

Die Entgeltumwandlung
auf dem Prüfstand

2014

BACHELORARBEIT

Potentiale und Grenzen der betrieblichen Altersversorgung

Die Entgeltumwandlung auf dem Prüfstand

Autor:
Matthias Pabst

Studiengang:
Business Management

Seminargruppe:
BM11wV1-B

Erstprüfer:
Prof. Dr. phil. Otto Altendorfer

Zweitprüfer:
Jens Weber, LL.M.

Einreichung:
Mittweida, 22.07.2014

BACHELOR THESIS

Potentials and limitations of occupational pension schemes

The deferred compensation to the test

author:

Matthias Pabst

course of studies:

Business Management

seminar group:

BM11wV1-B

first examiner:

Prof. Dr. phil. Otto Altendorfer

second examiner:

Jens Weber, LL.M.

submission:

Mittweida, 22/07/2014

Bibliografische Angaben

Pabst, Matthias:

Potentiale und Grenzen der bAV. Die Entgeltumwandlung auf dem Prüfstand.

Potentials and limitations of occupational pension schemes. The deferred compensation to the test.

69 Seiten, Hochschule Mittweida, University of Applied Sciences,
Fakultät Medien, Bachelorarbeit, 2014

Abstract

Mit der Einführung eines gesetzlichen Rechtsanspruchs begann für die Entgeltumwandlung ein riesiger Wachstumsschub. Neben zahlreichen Vorteilen, birgt die Entgeltumwandlung aber auch viele Gefahren. Die Intention dieser Arbeit ist es, bestehende Chancen und Grenzen zu untersuchen. Im Fokus des Interesses steht dabei die Frage nach der tatsächlichen Effizienz. Mit Hilfe eines Fallbeispiels folgt ein Vergleich zu einer privaten Rentenversicherung. Hier zeigt sich, dass die Entgeltumwandlung nicht immer die lukrativste Alternative zur ergänzenden Altersvorsorge ist.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	VIII
Tabellenverzeichnis	IX
1 Einleitung.....	1
1.1 Hinführung zur Thematik.....	1
1.2 Fragestellung	7
1.3 Aufbau und Vorgehensweise	8
2 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	10
2.1 Positionierung der betrieblichen Altersversorgung.....	10
2.2 Begriff und Merkmale der betrieblichen Altersversorgung	11
2.3 Vertragsformen	13
2.4 Zusagearten.....	15
2.5 Finanzierungsmöglichkeiten.....	17
2.6 Durchführungswege	17
3 Potentiale einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung.....	26
3.1 Recht auf Entgeltumwandlung.....	26
3.2 Umfang und Durchführung des Rechtes	27
3.3 Vorteile in der Anwartschaftsphase	31
3.3.1 Steuerrechtliche Behandlung	31
3.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	33
3.3.3 Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente	35
3.4 Flexibilität und Anpassungsmöglichkeiten in der Anwartschaft.....	37
3.5 Unverfallbarkeit und Abfindung	39
3.6 Portabilität und Weiterführung nach Ausscheiden aus dem Betrieb	42
3.7 Sicherung der Versorgungsleistungen.....	43
4 Grenzen einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung	46
4.1 Pflichten des Arbeitgebers	46
4.2 Haftung des Arbeitgebers.....	49

4.3	Nachteile in der gesetzlichen Sozialversicherung.....	51
4.3.1	Kürzung der Sozialleistungen.....	51
4.3.2	Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente	53
4.4	Nachteile in der Leistungsphase	55
4.4.1	Steuerrechtliche Behandlung	55
4.4.2	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	57
4.5	Versorgungsbilanz am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente	60
4.6	Hinterbliebenenabsicherung.....	63
4.7	Folgen durch Niedriglöhne und Mindestlöhne	64
5	Schlussbetrachtungen.....	66
	Literaturverzeichnis	70
	Anlagen.....	72
	Eigenständigkeitserklärung	82

Abkürzungsverzeichnis

a. F.	alte Fassung
AG	Aktiengesellschaft
AltEinkG	Alterseinkünftegesetz
AVmG	Altersvermögensgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
bAV	betriebliche Altersversorgung
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesfinanzministerium
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
EStG	Einkommensteuergesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
GVN	Gesamtversorgungsniveau
Hrsg.	Herausgeber
LVA	Landesversicherungsanstalt
PSVaG	Pensions-Sicherungs-Verein
SGB	Sozialgesetzbuch
VL	Vermögenswirksame Leistung
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
VVG	Versicherungsvertragsgesetz
ZPO	Zivilprozessordnung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung Versichertenrenten nach Zahlbetrag und Geschlecht neue Bundesländer	2
Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft nach Wirtschaftszweigen	6
Abbildung 3: Rechtsbegründungsakte	13
Abbildung 4: Übersicht zu den fünf Durchführungswegen	18
Abbildung 5: Rechtsbeziehungen bei der Pensionszusage	19
Abbildung 6: Rechtsbeziehungen bei der Unterstützungskasse	21
Abbildung 7: Rechtsbeziehungen bei der Direktversicherung	23
Abbildung 8: Rechtsbeziehungen bei der Pensionskasse	24
Abbildung 9: Rechtsbeziehungen bei dem Pensionsfonds	25
Abbildung 10: Vorschlag zur privaten Rentenversicherung	76
Abbildung 11: Vorschlag zur Entgeltumwandlung	77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: bAV- Anwartschaften nach Durchführungswegen von 2001 bis 2011	5
Tabelle 2: Arbeitgeberpotentiale bei der Einsparung von Lohnnebenkosten	37
Tabelle 3: Berechnung gesetzlicher Rentenverlust am Fallbeispiel	55
Tabelle 1: Gehaltsabrechnung vor und nach Entgeltumwandlung	75
Tabelle 6: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Garantierente)	78
Tabelle 7: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Garantierente).....	79
Tabelle 8: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Gesamtrente)	80
Tabelle 9: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Gesamtrente).....	81

1 Einleitung

1.1 Hinführung zur Thematik

Über die Schwächen des deutschen Rentenversicherungssystems wird schon lange diskutiert. Zahlreiche Rentenreformen, überwiegend zwischen 1950 und 1970, haben zur schrittweisen, aber auch parallel massiven Erhöhung des Rentenniveaus geführt. Der Wendepunkt trat ab 1980 ein, wo alle folgenden Rentenreformen mit Kürzungen der Leistungen aus dem Umlageverfahren verbunden waren. Einzige Ausnahme bildete die Integration des Rentensystems der Deutschen Demokratischen Republik.

Aber auch die öffentlichen Medien berichten fast täglich über die Probleme und die drohenden Auswirkungen unseres deutschen Rentenversicherungssystems. Dabei sollte es mittlerweile jedem Bundesbürger bewusst sein, dass die gesetzliche Rente immer mehr eine Grundversorgung im Alter darstellen wird!

Der Bedarf ist da, die arbeitende Bevölkerung muss zunehmend eigenverantwortlich Altersvorsorge betreiben, da die Entwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) für die Mehrzahl der Bürger eine zunehmende Versorgungslücke klaffen lässt. Bereits im Jahr 2003 bezifferte das Deutsche Institut für Altersvorsorge, dass ein Rentner mit 45 durchschnittlichen Beitragsjahren, der sogenannte Standardrentner, im Jahr 2030 nur noch wenig über 50 Prozent seines letzten Nettoentgelts als Rente beziehen wird.¹ Heutige junge Erwachsene können im Jahr 2050 sogar unter 40 Prozent sinken.² Steht vielen Bürgern die Altersarmut bevor?

Die gesetzliche Rente stellt also einen wesentlichen Baustein unserer Alterssicherung dar, dennoch wird sie zukünftig nicht mehr ausreichend sein!

Laut Statistik der deutschen Rentenversicherung lag bereits im Jahr 2013 jede zweite Rente schon unter 700,00 Euro monatlich und somit unterhalb der staatlichen Grundsicherung in Höhe von 727,00 Euro im Monat.³

¹ Vgl. Benölken, H. u.a. (2011): Altersvorsorge am Scheideweg. Bürgerbedarf, Politikanspruch und Anbieterverhalten, Wiesbaden, S.13.

² Vgl. ebenda, S. 13.

³ Vgl. Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (Hrsg.) (2013): Altersarmut in Deutschland- ein Sprengsatz mit Zeitzünder, 25.10.2013, <http://www.gdv.de/2013/10/altersarmut-in-deutschland-ein-sprengsatz-mit-zeitzuender-2/> (Zugriff am 12.04.2014).

Die folgende Abbildung beschreibt die Verteilung der Versichertenrenten in den neuen Bundesländern im Jahr 2013. Die Mehrheit dieser monatlichen Renten liegt zwischen 450,00 Euro und 900,00 Euro bei den Frauen und zwischen 600,00 Euro und 1.200,00 Euro bei den Männern. Dagegen bekommt in den alten Bundesländern die Mehrheit der Männer noch eine Rente von mehr als 900,00 Euro monatlich. Im Gegensatz dazu erhält der Großteil der Frauen in den alten Bundesländern aber nur eine Rente von weniger als 750,00 Euro monatlich. Davon bekommen sogar 34,5 Prozent weniger als 300,00 Euro im Monat.⁴

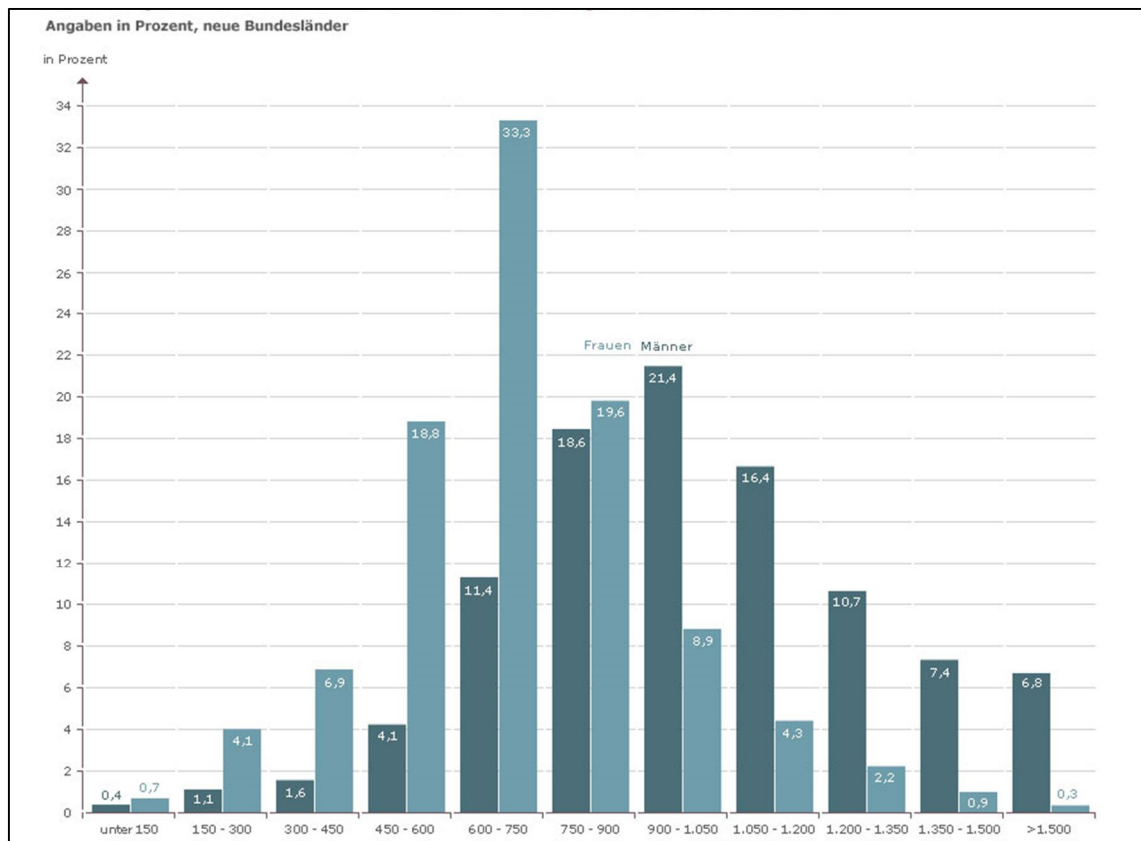


Abbildung 1: Verteilung Versichertenrenten nach Zahlbetrag und Geschlecht neue Bundesländer

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Dossier Rentenpolitik, 14.01.2013, <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/162773/rentenberechnung-rentenhoehe-rentenniveau-infografiken> (Zugriff am 13.04.2014).

Nach der Abkehr von der „Die Renten sind sicher“- Illusion erkennen das zunehmend auch Millionen von Bürgern. Die Politik hat reagiert und mit den, ab dem Jahre 2002

⁴ Eine Zusammenfassung von Infografiken zur Rentenberechnung, Rentenhöhe, Rentenniveau sind auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung zu finden, URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/162773/rentenberechnung-rentenhoehe-rentenniveau-infografiken> (Zugriff am 28.03.2014).

beginnenden Gesetzesreformen, ein erweitertes System zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge geschaffen. Dabei fördert der Staat die eigenverantwortliche Vorsorge durch Steuervergünstigungen, Zulagen sowie zusätzliche Beitragsersparnisse in der Sozialversicherung.⁵

Denn die Bürger in Deutschland brauchen einen Bewusstseinswandel. Das anzustrebende Gesamtversorgungsniveau (GVN) von 75 bis 80 Prozent ihres aktiven Einkommens ist als Summe von gesetzlicher und geförderter Altersvorsorge zu sehen, und wer das noch kann, sollte zusätzlich noch mit nicht gefördertem Sparen aufstocken.⁶ International ist in fast allen Industrieländern ein Altersvorsorgestandard mit einer 50:50-Relation aus kollektiver und individueller Altersvorsorge repräsentativ.⁷ Gemessen daran hat die Individualvorsorge in Deutschland, mit derzeit 15 Prozent, noch immensen Nachholbedarf.⁸ Wenn also die gesetzliche Rente zukünftig nur noch die Hälfte vom Gesamtversorgungsniveau abdeckt, müssen die Bürger die fehlenden 40 Prozent privat für den zukünftigen Mix der Altersvorsorge ansparen.

Das Thema Rente, insbesondere die Stärkung der Individualvorsorge, ist auch in dieser Legislaturperiode die größte Baustelle der großen Koalition. Laut Koalitionsvertrag will die neue Regierung Voraussetzungen schaffen, damit die Betriebsrenten auch in kleineren Unternehmen eine hohe Verbreitung finden. Das Ziel ist eine Rente von der Firma für alle Beschäftigten in ganz Deutschland. Dabei gibt es Pläne, die Betriebsrente, als wichtigsten kapitalgedeckten Baustein, für alle Beschäftigten zur Pflicht zu machen. Wer die private Zusatzversorgung partout nicht möchte, muss sie in Zukunft abwählen. Diese Methodik wird als Opting-out bezeichnet.⁹ Damit verzichtet der Arbeitnehmer aber auch gleichzeitig auf staatliche Hilfe, sollten seine Bezüge später im Alter nicht ausreichen. Tatsächlich sind die Betriebsrenten für viele Deutsche die letzte Hoffnung. Erstmals seit zehn Jahren hält die Mehrheit von 52 Prozent der Bundesbürger die Betriebsrente als ideale Form der Altersvorsorge, so eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach.¹⁰ Fast alle anderen Angebote zur Individualvorsorge hält nur noch eine geringe Minderheit der Bundesbürger als Vertrauenswürdig.¹¹ Neben der aktuellen Niedrigzinsphase schlagen jetzt noch zusätzlich die Versicherungsmathematiker dem zuständigen Bundesfinanzminister vor, den

⁵ Vgl. Benölken u.a. (2011), S. 13.

⁶ Vgl. ebenda, S. 14 f.

⁷ Vgl. ebenda, S. 14 f.

⁸ Vgl. ebenda, S. 14 f.

⁹ Vgl. Kowalski, M. (2014): Betriebsrente für alle?, in: Focus Nr. 3 vom 13.01.2014, S. 58 ff.

¹⁰ Vgl. ebenda, S. 58 ff.

¹¹ Vgl. ebenda, S. 58 ff.

Garantiezins für Lebensversicherungen von 1,75 Prozent weiter auf 1,50 oder 1,25 Prozent abzusenken.¹²

Aufgrund der geringen Attraktivität von alternativen Vorsorgeprodukten erlebt die betriebliche Altersvorsorge (bAV) gegenwärtig eine Attraktivitätssteigerung. Laut einer Studie stehen mehr als 40 Prozent der befragten Arbeitnehmer möglichen Angeboten an Informationsveranstaltungen und Sprechstunden seitens der bAV-Anbieter positiv gegenüber.¹³ Diese Trendentwicklung war auch schon in den letzten Jahren zu beobachten und spiegelt sich in der Verbreitung wieder.

Im Jahr 2012 wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) der Alterssicherungsbericht 2012 veröffentlicht. Dieser Bericht umfasste die Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung zur Altersvorsorge der sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Bevölkerung, welche durch die TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt wurde. Gegenwärtig ist diese Studie die letzte sowie aktuellste. In dieser Studie wird die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in den letzten Jahren präsentiert. Auch hieraus sind sämtliche Rückschlüsse zur Aktualität sowie Priorität des Themas möglich. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich alle auf den Alterssicherungsbericht 2012 des BMAS.

Insgesamt hatten Ende 2011 circa 17 Mio. Menschen eine aktive Anwartschaft zur bAV. Dies entspricht 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland. Zusammengesetzt aus 12 Mio. Beschäftigte in der Privatwirtschaft und circa 5,2 Mio. Beschäftigte in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Wegen der erheblichen Unsicherheiten bezüglich der Mehrfachanwartschaften können diese Zahlen aber nur einen Orientierungswert darstellen. Dabei sind die Anwärtinnen und Anwärter der Privatwirtschaft in knapp 1,2 Durchführungswege abgesichert. Wie in der nachfolgenden Tabelle zur erkennen ist, hat sich seit dem Jahr 2001 die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sehr positiv entwickelt. Die Zahl der aktiven Anwartschaften ist von 14,56 Mio. im Jahr 2001 auf 19,58 Mio. im Jahr 2011 deutlich angestiegen. Der Zuwachs beträgt rund 34 Prozent. Der kräftigste Anstieg war bei den Pensionskassen zu verzeichnen. Die Zahl stieg vom Jahr 2001 mit 1,39 Mio. Anwartschaften bis zum Jahr 2011 mit 4,63 Mio. Anwartschaften deutlich an. Insgesamt liegt hier ein Zuwachs von 333 Prozent vor. Mit Ausnahme der Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst ist in den anderen Durchführungsweegen ebenfalls ein Anstieg zu beobachten. Die Anzahl der Beschäftigten mit Anwartschaften

¹² Vgl. Kowalski (2014), S. 58 ff.

¹³ Vgl. Betriebsberatungs GmbH: Ist die Altersvorsorge wieder im Trend?, in: AssCompact Nr. 3 vom 04.03.2014, S. 90.

aus Direktzusagen und Unterstützungskassen lag Ende des Jahres 2011 bei 4,68 Mio. Gegenüber Dezember 2001 entspricht dies einer Steigerung um circa 21 Prozent. Bei den Direktversicherungen betrug die Anwärtierzahl am Jahresende 2011 circa 4,72 Mio. In diesem Durchführungsweg ist gegenüber Dezember 2001 ein Zuwachs um rund 0,5 Mio. bzw. um etwa 12 Prozent zu verzeichnen.¹⁴

	2001	2003	2005	2007	2009	2011
	- in Mio. -					
Direktzusagen und Unterstützungskassen	3,86	4,05	4,72	4,54	4,50	4,68
Direktversicherungen	4,21	4,16	4,08	4,18	4,34	4,72
Pensionsfonds		0,09	0,12	0,32	0,34	0,38
Pensionskassen	1,39	3,24	4,08	4,45	4,51	4,63
Öffentliche Zusatzversorgungsträger	5,11	5,39	5,33	5,16	5,06	5,17
Insgesamt	14,56	16,91	18,33	18,65	18,75	19,58

Tabelle 1: bAV- Anwartschaften nach Durchführungswegen von 2001 bis 2011

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012), S. 136.

Bei der Finanzierungsform ist die Entgeltumwandlung die treibende Kraft beim Ausbau der bAV in den vergangenen zehn Jahren. Im Jahr 2011 wurde von 51,5 Prozent aller Beschäftigten die Möglichkeit der Entgeltumwandlung genutzt. Im Gegensatz ist der Anteil der Betriebsstätten mit ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften seit Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung von 54 Prozent auf 27 Prozent gesunken. Zugleich hat sich der Anteil der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam finanzierten Anwartschaften deutlich erhöht. Kaum genutzt wird im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die Möglichkeit der Riester-Förderung nach § 10a Abschnitt XI EStG.¹⁵ Ihre Inanspruchnahme ist mit ein bis zwei Prozent sehr gering. Weitere erhebliche Unterschiede ergeben sich zwischen den einzelnen Branchen. Beschäftigte im Kredit- und Versicherungsgewerbe haben mit 84 Prozent den größten Anteil an aktiven Anwartschaften zur bAV. Im Wirtschaftszweig

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI. Alterssicherungsbericht 2012, Berlin, S.132 ff.

¹⁵ Vgl. § 10 a Abschnitt XI EStG.

Erziehung und Unterricht sowie in den sonstigen wissenschaftlichen Dienstleistungen ist der Anteil mit jeweils 23 Prozent am niedrigsten.¹⁶

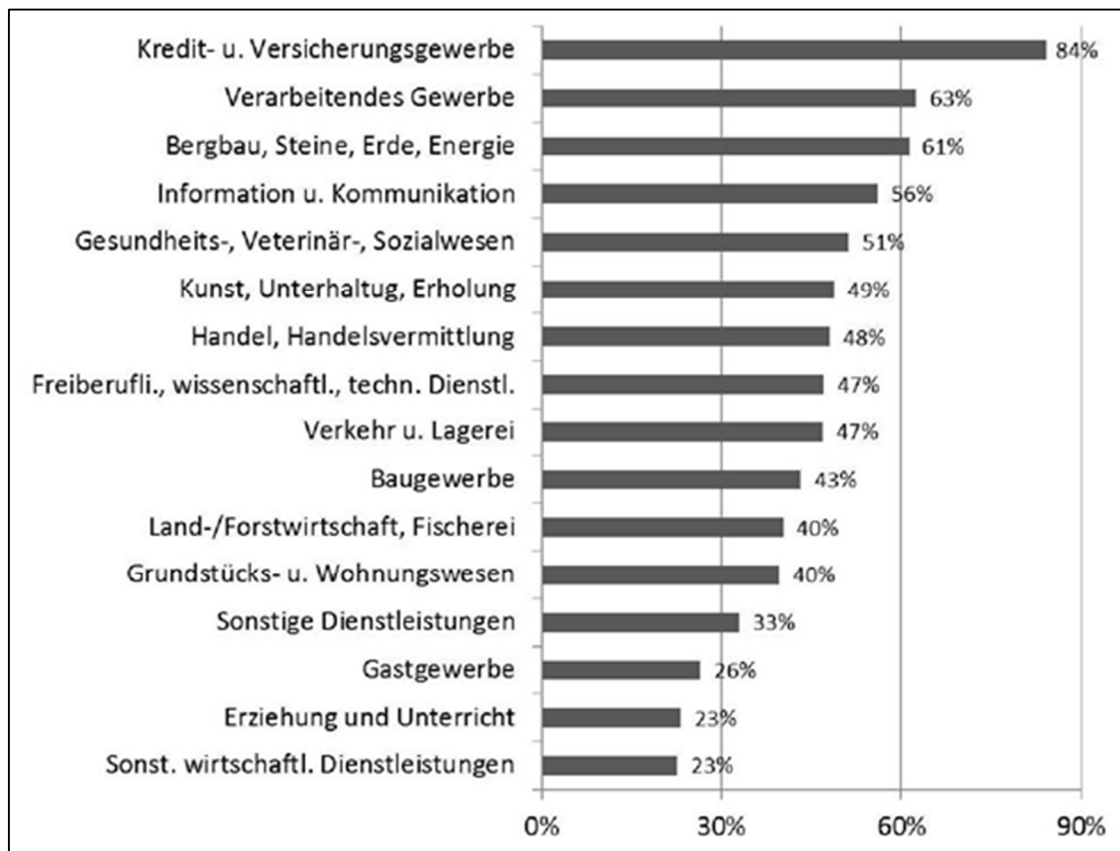


Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft nach Wirtschaftszweigen

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012), S. 139.

Weiterhin zeigt sich eine positive Korrelation zwischen der Betriebsgröße und der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Während in Betriebsstätten mit weniger als zehn Arbeitnehmern nur 30 Prozent Anwartschaften besitzen, sind in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten bereits über die Hälfte der Belegschaft mit einer Anwartschaft zur betrieblichen Altersversorgung versorgt. Für Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten liegt dieser Anteil sogar bei 84 Prozent. Darüber hinaus hat die Arbeitgeberbefragung für die Privatwirtschaft ergeben, dass die Wahrscheinlichkeit einer Entgeltumwandlung durch die Unternehmenszugehörigkeit deutlich ansteigt. Der Anteil der Entgeltumwandlung liegt im Jahr 2010 bei den Beschäftigten, die weniger als fünf Jahre in einem Unternehmen waren, bei 13,5 Prozent. Für die Beschäftigten mit fünf bis unter zehn Jahren Unternehmenszugehörigkeit beläuft er sich bereits auf 25,3 Prozent. Nach zehn und mehr Jahren in einem Unternehmen steigt der Anteil der

¹⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012), S.137 ff.

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Entgeltumwandlung schließlich auf 30,9 Prozent an.¹⁷

Können also die Betriebsrenten, in ihrer jetzigen Form, das Problem der Altersvorsorge lösen?

1.2 Fragestellung

Um die Kürzungen der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen, wurde die bAV von ihren Rahmenbedingungen stetig durch die Politik verbessert. Insbesondere sind das mit dem Jahr 2002 eingeführte Altersvermögensgesetz (AVmG) sowie die Reform des Betriebsrentengesetzes und das mit dem Jahr 2005 eingeführte Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) richtungsweisend.¹⁸ Zusätzlich wurde den Arbeitnehmern im Jahr 2002 erstmalig ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf die Gewährung einer bAV in Form einer Entgeltumwandlung eingeräumt.¹⁹ All diese Veränderungen sind für die gegenwärtige starke Position der bAV in unserem Rentensystem verantwortlich.

Trotz dieser positiven Trendentwicklungen entsteht in der bAV seit geraumer Zeit allmählich ein Spannungsfeld. Einerseits wird die bAV von der Politik gefördert und in Zeiten der Niedrigzinsen als wichtigster kapitalgedeckter Baustein in unserem Rentensystem deklariert. Andererseits wird neben den allgemeinen Diskussionen über die hohen anfallenden Kosten in den Vorsorgeprodukten immer mehr die bAV von den öffentlichen Medien in den Schatten gestellt.

Kritiker sowie Medien werfen den Versicherungsgesellschaften oft vor, dass im Vertrieb meistens nur die Stärken der betrieblichen Altersvorsorge dargestellt, Nachteile im Gegenzug bewusst verschwiegen werden und keine detaillierten Informationen über die steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Effekte erfolgen.²⁰

Aus diesen Gründen wird sich der Verfasser in der vorliegenden Arbeit auf das breite Spektrum der bAV in Deutschland konzentrieren. Neben der Verbreitung, den wichtigsten Grundbegriffen sowie den wesentlichsten Merkmalen in der bAV richtet sich der Fokus ausschließlich auf den Durchführungsweg der Entgeltumwandlung.

¹⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012), S.137 ff.

¹⁸ Vgl. Buttler, A. (2012): Einführung in die betriebliche Altersversorgung, 6., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage, Karlsruhe, S. 15.

¹⁹ Vgl. ebenda, S. 15.

²⁰ Vgl. Skudlarek, M. (2013): bAV - Wo Licht ist, ist auch Schatten. , in: Versicherungsmagazin Nr. 11 vom (2013), S. 78-79.

Aufgrund der Komplexität dieses vorliegenden Themas werden besondere Formen und Arten der bAV nicht berücksichtigt. Gleichzeitig werden nur die aktuellen Rahmenbedingungen sowie gesetzlichen Grundlagen analysiert. Das Ziel dieser Bachelorarbeit ist die Darstellung von Chancen und Grenzen in der Entgeltumwandlung. Dabei konzentriert sich der Fokus hauptsächlich auf die Perspektiven für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer.

In der Öffentlichkeit wird gegenwärtig immer häufiger darüber diskutiert, dass die bAV in Form der Entgeltumwandlung eine Mogelpackung für die Mitarbeiter sei. Denn durch die bestehenden Vorteile der steuer- sowie sozialversicherungsfreien Ansparung wird den Mitarbeitern der Abschluss zur Entgeltumwandlung schmackhaft gemacht. Aber spätestens zum Rentenbeginn sollen sich diese Relationen verschieben und die Mitarbeiter wären mit einer privaten Rentenversicherung im Alter besser versorgt. Wie kann das sein, dass Entgeltumwandlungen trotz der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Effekte in der Anwartschaftsphase, eine effektiv geringere Rendite erwirtschaften als konventionelle Rentenprodukte?

Anhand eines selbsterstellten Fallbeispiels greift der Verfasser diese o.g. Behauptungen auf und untersucht diese. Dabei werden unter den Gesichtspunkten der Gesamtversorgung, die effektiven Gesamtversorgungseinkünfte zum Rentenbeginn miteinander verglichen. Abschließend wird nach dieser Fallanalyse ein Resultat abgeleitet. Im Fokus des Interesses steht dabei die Frage, welche kapitalgedeckte Vorsorgeform heutzutage mehr Rendite erwirtschaftet und somit auch besser für eine Rentenvorsorge geeignet ist.

Zusammenfassend betrachtet, werden in der vorliegenden Bachelorarbeit die Potentiale und die Grenzen der Entgeltumwandlung untersucht und die daraus tatsächlich resultierende Effizienz mit Hilfe eines Fallbeispiels beleuchtet.

1.3 Aufbau und Vorgehensweise

Die Arbeit mit dem Titel „Potentiale und Grenzen der bAV. Die Entgeltumwandlung auf dem Prüfstand“ ist insgesamt in fünf Kapitel untergliedert.

Im ersten Kapitel soll an das Thema dieser wissenschaftlichen Arbeit herangeführt werden. Neben der Ausgangssituation wird die Problemstellung gegeben und die Zielsetzung dieser Arbeit dargestellt. Dabei erfolgt ein Einblick in das Grundproblem der demografischen Entwicklung von Deutschland. Es werden die daraus resultierenden Folgen für das System der Altersvorsorge beschrieben. Insbesondere wird dabei die GRV als Umlageverfahren betrachtet. Weiterhin werden grundlegende Rahmenbedingungen zum System der Altersvorsorge in Deutschland vorgestellt. Gefolgt von der Positionierung sowie der Verbreitung der bAV in diesem System.

Im zweiten Kapitel werden dann wichtige Grundlagen zur betrieblichen Altersvorsorge erörtert. Dabei fokussieren sich die Ausführungen ausschließlich auf die relevanten Bereiche, welche für die Zielsetzung dieser Bachelorarbeit notwendig sind. Daran anschließend erfolgt die Abgrenzung zur Entgeltumwandlung.

Das dritte Kapitel umfasst die Begriffserklärung der Entgeltumwandlung. Die Chancen sowie die Potentiale der Entgeltumwandlung werden gewichtet dargestellt, wichtige gesetzliche Regelungen vorgestellt, daraus diverse Chancen abgeleitet und abschließend die wichtigsten Erkenntnisse durch ein selbst erstelltes Fallbeispiel zusätzlich verdeutlicht.

Das vierte Kapitel beschreibt die Gefahren sowie die Grenzen aus der Entgeltumwandlung. Der Verfasser beleuchtet dabei näher die verschiedenen Aspekte zu Haftungsproblemen und erörtert wichtige Nachteile für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Das parallel geführte Fallbeispiel soll die wesentlichen Nachteile unterstreichen. Abschließend wird das Fallbeispiel durch die Erstellung einer Versorgungsbilanz abgerundet. In dieser Versorgungsbilanz wird die Entgeltumwandlung, am Beispiel einer Direktversicherung, mit einer privaten Rentenversicherung verglichen. Der Verfasser versucht, eine Aussage über die Attraktivität der jeweiligen Vorsorgevariante zu treffen.

Das letzte Kapitel bildet den inhaltlichen Abschluss der Arbeit. In diesem fünften Kapitel stellt der Verfasser, aufbauend auf das dritte und vierte Kapitel, die erzielten Ergebnisse und die sich daraus ergebenden Schlussbetrachtungen vor. Gleichzeitig versucht der Verfasser verschiedene Handlungsempfehlungen auf Grundlage des Fallbeispiels abzuleiten. Abgeschlossen wird das letzte Kapitel durch ein Fazit und einen kurzen Zukunftsprognose. Es folgt das entsprechende Literatur- und Anlagenverzeichnis.

Für die weiteren Betrachtungen und das daraus resultierende Verständnis, ist es im Vorfeld zwingend notwendig, die wichtigsten Grundlagen der bAV näher kennen zu lernen. Das folgende Kapitel gibt einen Einblick in das breite Spektrum der bAV und schafft die fachlichen Vorraussetzungen für alle folgenden Betrachtungen.

2 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

2.1 Positionierung der betrieblichen Altersversorgung

Im Jahr 2005 wurde mit dem Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) das System der Altersvorsorge in Deutschland neu reformiert. Der Grundgedanke von dieser Reform beruht auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 06. März 2002.²¹ In diesem Urteil entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die damals unterschiedliche Besteuerung von Renten sowie Pensionen verfassungswidrig ist und nicht mit dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar sei. Folglich wurde im Rahmen einer steuerlichen Neuregelung der Alterseinkünfte, das bisherige „Drei-Säulen-Modell“ durch ein „Drei-Schichten-Modell“ ersetzt. Seit daher wird das System der Altersvorsorge in drei Schichten unterteilt. Die erste Schicht beschreibt die Basisversorgung, in der zweiten Schicht wird die Zusatzversorgung eingruppiert und in der dritten Schicht befinden sich alle sonstigen Kapitalanlageprodukte.

Die betriebliche Altersversorgung stellt dabei einen wesentlichen Teil der Gesamtversorgung dar und bildet bis heute einen wichtigen Bestandteil in der sozialen Sicherung aller Arbeitnehmer. Mit Deckungsmitteln von insgesamt 482,9 Mrd. Euro Ende 2010²² und über 16 Millionen Verträgen ist sie gleichzeitig die gewichtigste Form der Altersvorsorge in der zweiten Schicht²³ und soll nach Auffassung der Bundesregierung zur Kompensierung der Leistungseinschnitte in der GRV beitragen.

²¹ Vgl. Bundesverfassungsgericht (BVerfG), 2 BvL 17/99 vom 06.03.2002, Absatz-Nr. (1-241), http://www.bverfg.de/entscheidungen/ls20020306_2bvl001799.html (Zugriff 06.07.2014).

²² Vgl. Doetsch, P. u.a. (Hrsg.) (2013): Betriebliche Altersversorgung. Ein praktischer Leitfaden, 4., aktualisierte Auflage, Freiburg und München, S. 17.

²³ Vgl. Benölken u.a. (2011), S. 105.

2.2 Begriff und Merkmale der betrieblichen Altersversorgung

Unter dem Begriff der betrieblichen Altersversorgung sind alle Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden, zu verstehen.²⁴

Anwendung findet dabei das Betriebsrentengesetz. Aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht müssen sechs Merkmale für die Anerkennung einer bAV vorhanden sein. Diese sechs Merkmale sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeits- oder Dienstverhältnis, Leistung, Zusage sowie Absicherung bei Alter, Invalidität oder Tod. Nur wenn diese Merkmale vorliegen und erfüllt sind, handelt es sich tatsächlich um eine bAV. Dabei gehen die sechs Merkmale teilweise bereits aus der Begriffsdefinition hervor. Insgesamt lassen sich dazu folgende Kernaussagen ableiten.

Eine bAV kann nur auf Grundlage eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses zugesagt werden. Somit gibt es in der Regel zwei Vertragspartner, den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Nicht-Arbeitnehmer, z.B. freiberuflich für ein Unternehmen tätige Personen, können ebenfalls eine bAV erhalten, wenn dies aus Anlass ihrer Tätigkeit für das Unternehmen geschieht. Der Unternehmer selbst ist aber ausgeschlossen, außer er ist im Rahmen eines steuerlich anerkannten Arbeitsverhältnisses beschäftigt, z.B. als Geschäftsführer einer GmbH.²⁵ Ein weiteres Merkmal ist die Leistung. Bei der Leistung steht die Versorgung des Arbeitnehmers beim Ausscheiden aus dem Arbeitsleben im Vordergrund und muss in Form einer regelmäßigen oder einmaligen Kapitalzahlung erfolgen. Der Arbeitgeber kann die zugesagten Versorgungsleistungen selbst erbringen oder einen externen Versorgungsträger beauftragen.²⁶

Bei dem Merkmal der Zusage handelt es sich um das eigentliche Versorgungsversprechen und regelt die Vertragsform der bAV mit all ihren Inhalten, wie beispielsweise dem Durchführungsweg und die dazugehörige Zusageform. Rechtlich gesehen ist die Zusage auf einen zweiseitigen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründet und regelt alle arbeitsrechtlichen Rechte sowie Pflichten. Das sechste Merkmal beschreibt die Absicherung bei Alter, Invalidität oder Tod. Diese Absicherungen werden synonym auch als biometrische Risiken bezeichnet.²⁷

²⁴ Vgl. § 1 Abs. 1 BetrAVG.

²⁵ Vgl. Buttler (2012), S. 1 f.

²⁶ Vgl. ebenda, S. 1 f.

²⁷ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 13 ff.

Der Versorgungsfall wird immer durch ein biologisches Ereignis ausgelöst. Insgesamt existieren in der Versicherungsbranche drei mögliche biometrische Risiken, welche einzeln oder kombiniert abgesichert werden können. Bei dem ersten biometrischen Risiko handelt es sich um das Alter. Hier ist das Erreichen eines bestimmten Renten- oder Versorgungsalter gemeint. Die Leistungspläne von Versorgungszusagen sehen in der Regel keine eigenen Altersgrenzen vor, sondern sie übernehmen die Altersgrenzen der GRV. Es könnte aber auch eine eigene feste Altersgrenze vereinbart werden, z.B. für schwerbehinderte Menschen. Dabei wird unter dem Alter das konkrete altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bezeichnet. Nach dem Ausscheiden werden dem Arbeitnehmer Altersleistungen gezahlt.²⁸ Kann ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen seine Tätigkeit nur noch teilweise oder nicht mehr vollständig ausüben, liegt das biometrische Risiko Invalidität vor. Eine bAV kann eine Invaliditätsversorgung vorsehen. Da im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) kein eindeutiger Begriff diesbezüglich definiert ist, werden auch hier die jeweiligen Definitionen der GRV übernommen.²⁹ Bei dem dritten versicherbaren biometrischen Risiko handelt es sich um den Tod. Stirbt ein versorgungsberechtigter Arbeitnehmer oder Bezieher von Alters- oder Invaliditätsleistungen aus der bAV, kann die Versorgungsverordnung eine Hinterbliebenenversorgung an die begünstigten Personen vorsehen.³⁰

Eine betriebliche Altersvorsorge liegt nicht vor, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Vererblichkeit von Anwartschaften vereinbart wird. Ebenfalls sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, wenn Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden, in denen ein Arbeitsentgelt gutgeschrieben wird, ohne dass parallel damit ein biometrisches Risiko abgesichert wird. Gleiches gilt, wenn von vornherein eine Auszahlung oder Abfindung der Versorgungsanwartschaft vereinbart ist und nicht mehr von der Absicherung eines biometrischen Risikos ausgegangen werden kann.³¹

²⁸ Vgl. Marx, G. (2012): Handbuch der Entgeltumwandlung. , Reutlingen, S. 44.

²⁹ Vgl. ebenda, S. 45.

³⁰ Vgl. ebenda, S. 45 f.

³¹ Vgl. ebenda, S. 48 ff.

2.3 Vertragsformen

Die Vorschriften des BetrAVG gelten nur für Leistungen der bAV, die dem Arbeitnehmer rechtsverbindlich zugesagt worden. Dabei ist es nicht erforderlich, dass diese Leistungen schriftlich zugesagt sowie ausdrücklich als betriebliche Altersversorgung benannt wurden.³²

In der bAV wird eine Vielzahl von verschiedenen Vertragsformen unterschieden. Dabei kann einerseits die bAV durch einen zweiseitigen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründet werden oder andererseits kann sich dieser Rechtsbegründungsakt aus dem Gesetz ergeben.³³

Unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen ergeben sich unterschiedliche Rechtsbegründungsakte zur bAV. Grundsätzlich wird die Rechtsbegründung in individualrechtliche und in kollektivrechtliche Formen unterschieden.³⁴

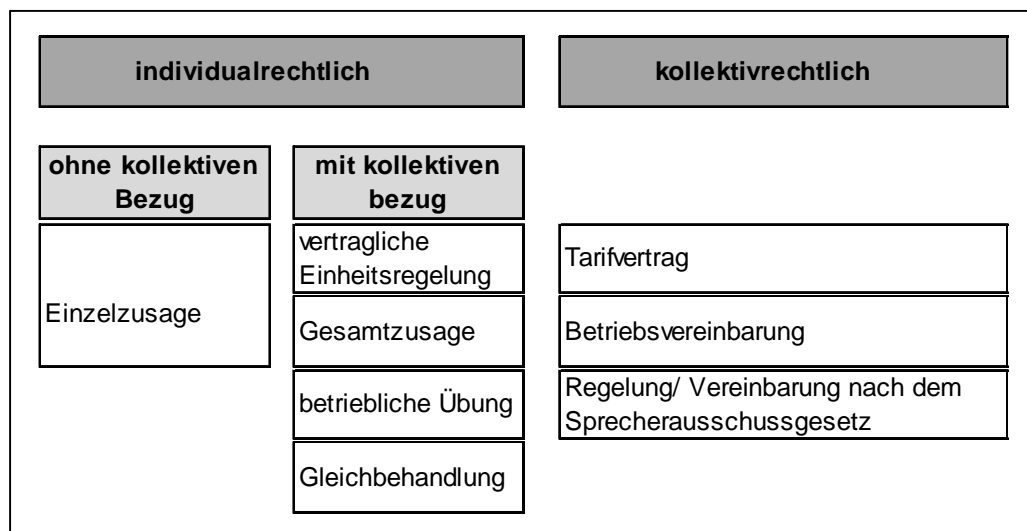


Abbildung 3: Rechtsbegründungsakte

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Deist / Lange (2010), S. 208.

Bei der Einzelzusage handelt es sich um eine individualrechtliche Form. Es erfolgt eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Versorgungszusage kann zu Beginn oder während des laufenden Arbeitsverhältnisses erteilt werden und kommt nur einem Arbeitnehmer zugute.³⁵ Rechtlich ist die Einzelzusage ein Bestandteil des Arbeitsvertrags und somit gestaltet sich in der Praxis eine Kündigung oder eine

³² Vgl. Buttler (2012), S. 35.

³³ Vgl. Deist, U. / Lange, M. (2010): Schnelleinstieg betriebliche Altersversorgung, Freiburg u.a., S. 208.

³⁴ Vgl. ebenda, S. 208.

³⁵ Vgl. ebenda, S. 209 f.

Änderung, zu Lasten des Arbeitnehmers, sehr schwierig. Denn bei einer Kündigung muss der gesamte Arbeitsvertrag fristgemäß gekündigt werden und jegliche Änderung muss einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Besondere Formen der Einzelzusage sind die vertragliche Einheitsregelung sowie die Gesamtzusage. Sie unterscheiden sich von der Einzelzusage, dass sie einen kollektiven Bezug haben und statt für einen, für jeden Arbeitnehmer gelten.³⁶ Bei der vertraglichen Einheitsregelung erhält jeder Arbeitnehmer einen individuellen Nachtrag zum Arbeitsvertrag mit der identischen Versorgungszusage. Erfolgt kein Widerspruch von Seiten des Arbeitnehmers wird das jeweilige Versorgungsversprechen angenommen. Anders als bei der vertraglichen Einheitsregelung wird bei der Gesamtzusage die Versorgungszusage allgemeinverbindlich für alle Arbeitnehmer eines Betriebes, z.B. am schwarzen Brett, ausgehängen. Da solche Angebote lediglich einen Vorteil für den Arbeitnehmer bringen, muss keine ausdrückliche Annahme durch den Arbeitnehmer erfolgen.³⁷ Diese zwei Zusagen finden in der Praxis meistens die Anwendung, wenn der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer eine gleiche Versorgung einführen möchte, aber kein Betriebsrat besteht, mit dem die Betriebsvereinbarung getroffen werden kann. Bei den individualrechtlichen Formen mit kollektivem Bezug gibt es weiterhin noch die betriebliche Übung sowie die Gleichbehandlung. Bei der betrieblichen Übung entsteht ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber daraus, dass der Arbeitgeber mehrere Male ein bestimmtes Verhalten am Tag legt und der Arbeitnehmer es folglich so versteht, dass sich der Arbeitgeber zukünftig auch weiterhin so verhält. Andernfalls muss der Arbeitgeber es jedes Mal ausdrücklich und unmissverständlich klarstellen, dass es sich um ein einmaliges Ereignis handelt. Wie bei der Einzelzusage kann auch hier eine Änderung oder Beendigung nur durch eine Kündigung oder durch eine einvernehmliche Vereinbarung erfolgen.³⁸ Bei der Gleichbehandlung hat jeder einzelne Arbeitnehmer, auch ohne eine ausdrückliche Versorgungszusage, Anspruch auf die Versorgungsleistung. Dieser Anspruch beruht auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung und gilt für alle Personen des Betriebes bzw. einer gebildeten Gruppe. Dabei darf eine Gruppenbildung nur nach sachlichen objektiven Kriterien erfolgen. Rein subjektive oder willkürliche Kriterien sind dagegen rechtswidrig.³⁹

Bei den kollektivrechtlichen Formen werden der Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung und die Regelung nach dem Sprecherausschussgesetz abgegrenzt. Bei einem

³⁶ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 209 f.

³⁷ Vgl. ebenda, S. 211 ff.

³⁸ Vgl. ebenda, S. 214 f.

³⁹ Vgl. ebenda, S. 215 f.

Tarifvertrag ergeben sich die Ansprüche zur bAV unmittelbar aus dem Tarifvertrag. Eine Änderung der bestehenden Versorgung erfordert eine Kündigung und einen Neuabschluss des Tarifvertrages.⁴⁰ Für die Gültigkeit muss der Tarifvertrag aber allgemeinverbindlich sein oder explizit auf ihn im Arbeitsvertrag Bezug genommen werden. Die Betriebsvereinbarung ist hingegen eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung. Voraussetzung ist das Bestehen eines Betriebsrates. Die Betriebsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen, von beiden Vertragsparteien unterschrieben und für alle Arbeitnehmer zugänglich ausgelegt werden.⁴¹ Ist die bAV tarifvertraglich geregelt, darf keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, außer der Tarifvertrag lässt dieses ausdrücklich zu. Im Gegensatz zu der Einzelzusage kann eine Betriebsvereinbarung einseitig vom Arbeitgeber gekündigt werden, aber die bereits bestehenden Zusagen bleiben davon unberührt. Änderungen der bestehenden Betriebsvereinbarung können nach Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorgenommen werden. Die Regelung nach dem Sprecherausschussgesetz ist das Pendant für leitende Angestellte zur Betriebsvereinbarung. Die vorgenannten Regelungen zur Betriebsvereinbarung finden bei dieser Vertragsform ebenfalls ihre Anwendung.⁴²

2.4 Zusagearten

Die Zusageart bestimmt Inhalt und Umfang der Leistungspflicht des Arbeitgebers und hat, insbesondere bei der Entgeltumwandlung, Einfluss auf die Höhe der sich daraus ergebenden Versorgungsleistungen.⁴³ Im Bereich der bAV werden generell drei verschiedene Zusagearten voneinander unterschieden. Alle Arten sind im BetrAVG schriftlich fixiert.

(1) Die Leistungszusage ist im § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG definiert und zählt als klassische Variante.⁴⁴ Bei dieser Zusage sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine spätere Leistung verbindlich zu. Unabhängig vom erforderlichen Versorgungsaufwand muss der Arbeitgeber diese zugesagte Versorgungsleistung erbringen. Diese spätere

⁴⁰ Vgl. Buttler (2012), S. 37.

⁴¹ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 218 f.

⁴² Vgl. ebenda, S. 219.

⁴³ Vgl. Steigenberger, A. (2007): Entgeltumwandlung in der Insolvenz, Berlin, S. 54.

⁴⁴ Vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.

Versorgungsleistung kann als vereinbarter Festbetrag erfolgen oder wird als Prozentsatz zum zuletzt bezogenen Gehalt definiert.⁴⁵

(2) Bei der beitragsorientierten Leistungszusage wird dem Arbeitnehmer keine konkrete spätere Leistung zugesagt. Sondern hier verpflichtet sich der Arbeitgeber nur, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Auf Grundlage des jeweiligen Eintrittsalters und der Höhe der Beiträge ergibt sich dann ein gewisser Renten- oder Kapitalbaustein. Aus der Summe aller Bausteine errechnet sich letztendlich die Versorgungsleistung.⁴⁶ In der Praxis hat sich in den letzten Jahren die beitragsorientierte Leistungszusage durchgesetzt. Neu eingeführte oder aktualisierte Modelle erfolgen sowohl für die allgemeine Belegschaft als auch für die Führungskräfte nahezu ausschließlich über diese Zusageart.⁴⁷ Geregelt ist die beitragsorientierte Leistungszusage im § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.⁴⁸ Neben diesen zwei Zusagen gibt es noch eine weitere Zusage, die sich ebenfalls nicht auf konkrete Leistungen beruft, sondern eher sich am dafür zu erbringenden Aufwand orientiert.

(3) Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist im § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG präzisiert.⁴⁹ Für die Umsetzung dieser Zusageart sind aber nur drei mögliche Durchführungswege vorgeschrieben. Anwendung findet die Beitragszusage mit Mindestleistung nur bei der Pensionskasse, beim Pensionsfonds oder bei der Direktversicherung.⁵⁰ Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Beiträge an die zuvor genannten Durchführungswege zu zahlen, und garantiert seinem Arbeitnehmer, dass zum Rentenbeginn mindestens die Summe der zugesagten Beiträge zur Verfügung steht. Zinsen sowie Risikoanteile zur Finanzierung einer eventuellen Invaliditäts- oder Hinterbliebenenabsicherung sind von der Mindestleistung abzuziehen. Somit haftet der Arbeitgeber nur für die Summe der Beiträge, die ausschließlich zur Finanzierung der Altersleistung verwendet werden.⁵¹

⁴⁵ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 36 ff.

⁴⁶ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 27 ff.

⁴⁷ Vgl. ebenda, S. 27 ff.

⁴⁸ Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

⁴⁹ Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.

⁵⁰ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 36 ff.

⁵¹ Vgl. ebenda, S. 36 ff.

2.5 Finanzierungsmöglichkeiten

In der ursprünglichen Form war die bAV eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers. Über deren Gewährung und Umfang konnte der Arbeitgeber allein entscheiden. Dennoch stellte eine bAV einen zusätzlichen Aufwand für den Arbeitgeber dar und wurde meistens in die Gesamtkosten des Arbeitsplatzes intern mit kalkuliert.⁵² Mittlerweile nimmt die Finanzierung der bAV eine zentrale Position bei unternehmerischen Entscheidungen ein. Ob eine bAV eingeführt wird, hängt auch öfters von der Finanzierungsform ab.⁵³ Aufgrund der unterschiedlichen Behandlungen im BetrAVG sowie im Steuer- und Sozialversicherungsrecht ist eine klare Abgrenzung der Finanzierung zwingend erforderlich. Insgesamt gibt es drei Möglichkeiten um eine bAV zu finanzieren.

(1) Bei der Arbeitgeberfinanzierung wird die bAV zusätzlich zum Lohn und Gehalt ausschließlich durch den Arbeitgeber gezahlt.⁵⁴

(2) Bei der Arbeitnehmerfinanzierung wird im Gegenzug die finanzielle Last ausschließlich durch den Arbeitnehmer getragen. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer auf Teile seines Lohns oder Gehalts und wandelt diese Beiträge um.⁵⁵ Die durch den Arbeitnehmer finanzierte bAV wird daher auch Entgeltumwandlung genannt.

(3) Bei der Mischfinanzierung wird die wirtschaftliche Finanzierung einer bAV durch den Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam getragen.⁵⁶ In der Praxis gewähren Arbeitgeber häufig einen Zuschuss zur bAV in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge aus dem Arbeitgeberanteil.

2.6 Durchführungswege

Für die bAV stehen seit 2002 insgesamt fünf Durchführungswege zur Verfügung.⁵⁷ Unterschiede liegen insbesondere in der jeweiligen Finanzierungsart, Kapitalanlage, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen sowie in der staatlichen Aufsicht und Insolvenzversicherung. Dabei kann der Arbeitgeber

⁵² Vgl. Buttler (2012), S. 7.

⁵³ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 18 f.

⁵⁴ Vgl. ebenda, S. 18 f.

⁵⁵ Vgl. ebenda, S. 18 f.

⁵⁶ Vgl. ebenda, S. 18 f.

⁵⁷ Vgl. ebenda, S. 18 f.

grundsätzlich frei entscheiden, welchen Durchführungsweg er wählen will.⁵⁸ Je nach individueller Zielsetzung sowie unter den Gesichtspunkten der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Ausschöpfung, können diese fünf Durchführungswege teilweise miteinander kombiniert werden.

Pensions- zusage	Unter- stützungs- kasse	Direkt- versicherung	Pensions- kasse	Pensions- fonds
unmittelbare Durchführung	mittelbare Durchführung			
Bilanz- berührung	keine Bilanzberührung			
nicht versicherungsförmig		versicherungsförmig		
unterliegt nicht der Finanzaufsicht		unterliegt der Finanzaufsicht		

Abbildung 4: Übersicht zu den fünf Durchführungswegen

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Deist / Lange (2010), S. 21.

(1) Bei dem ersten nicht versicherungsförmigen Durchführungsweg erfolgt die bAV direkt durch den Arbeitgeber. Diese unmittelbare Versorgungszusage mit Rechtsanspruch wird Direktzusage oder Pensionszusage genannt und unterliegt nicht der Finanzaufsicht.⁵⁹ Im Vergleich zu den anderen Durchführungswegen wird hier der höchste Freiheitsgrad bei der Ausgestaltung sowie Finanzierung geboten und eignet sich daher insbesondere für eine individuell gestaltete Altersversorgung. Gleichzeitig ist die Pensionszusage der einzige Durchführungsweg, bei denen eine Bilanzberührung erfolgt. Aus steuerlichen Gründen eignet sie sich daher nur für bilanzierende Unternehmen. Auf Grundlage eines bestehenden Arbeitsverhältnisses verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung und verpflichtet sich im Gegenzug, diese Leistungen selbst zu erbringen. Der Arbeitgeber ist gleichzeitig auch der Versorgungsträger.⁶⁰

Für die zugesagten Leistungen muss der Arbeitgeber in der Anwartschaftsphase dafür Pensionsrückstellungen in der Handels- und Steuerbilanz bilden. Diese gewinnmindernden Pensionsrückstellungen nach § 6 a EStG zählen als Verbindlichkeiten und reduzieren die Steuerlast.⁶¹ Somit entsteht für den Arbeitgeber eine Steuerersparnis

⁵⁸ Vgl. Buttler (2012), S. 10.

⁵⁹ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 23 f.

⁶⁰ Vgl. ebenda, S. 23 f.

⁶¹ Vgl. § 6 a EStG.

verbunden mit einem daraus resultierenden Liquiditätsgewinn. Mit diesem Liquiditätsgewinn kann der Arbeitgeber jetzt frei entscheiden, wie und in welcher Form er eine Finanzierung für die versprochene Pensionszusage aufbaut.⁶²

In der Praxis wird häufig eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen, um betriebsfremde Risiken und vorzeitige Versorgungsfälle abzusichern. In diesem Fall wird von einer rückgedeckten Pensionszusage gesprochen. In der Leistungsphase werden dann die gebildeten Pensionsrückstellungen wieder sukzessive aufgelöst. Durch die Auflösung erhöhen sich schrittweise der Gewinn und die Steuerlast. Folglich kompensieren sich die Steuereinsparungen aus der Anwartschaftsphase. Näher betrachtet, stellt die Pensionszusage keine echte Steuerersparnis für den Arbeitgeber dar, sondern bewirkt ausschließlich eine Steuerstundung.⁶³

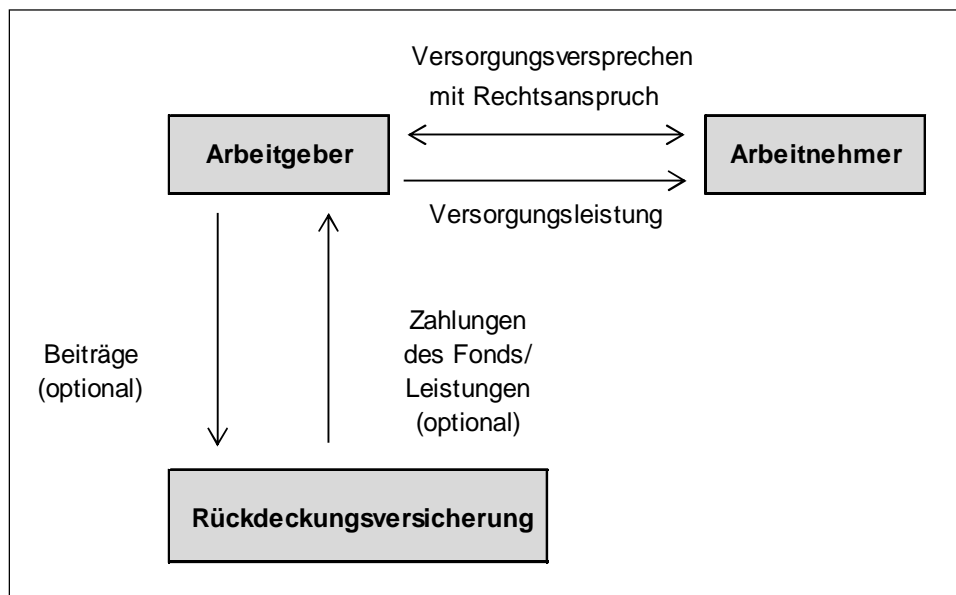


Abbildung 5: Rechtsbeziehungen bei der Pensionszusage

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 23.

(2) Ein weiterer möglicher Durchführungsweg bietet die Unterstützungskasse. Wie die Pensionszusage zählt auch die Unterstützungskasse zu den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen und unterliegt nicht der Finanzaufsicht. Bei der Unterstützungskasse handelt es sich um eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, meistens in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins.⁶⁴ Dabei treten

⁶² Vgl. Deist / Lange (2010), S. 21 f.

⁶³ Vgl. ebenda, S. 21 f.

⁶⁴ Vgl. Buttler (2012), S. 11.

die Betriebe, als Trägerunternehmen, den jeweiligen Unterstützungskassen bei. Im Gegenzug gewährt die Unterstützungskasse den Arbeitnehmern ihrer Trägerunternehmen Versorgungsleistungen ohne Rechtsanspruch. Die Unterstützungskassen finanzieren sich über die Zuwendungen bzw. Beiträge der Trägerunternehmen und über die erzielten Erträge aus der Anlage ihres Vermögens. Dieses Vermögen wird als Sondervermögen bezeichnet. Die Unterstützungskassen sind in der Anlage ihres Vermögens frei und können ihr Vermögen auch in Form einer Darlehensgewährung beim jeweiligen Trägerunternehmen anlegen.⁶⁵

Unterstützungskassen werden prinzipiell in rückgedeckte und in pauschaldotierte Unterstützungskassen unterschieden.⁶⁶ Bei der rückgedeckten Unterstützungskasse kann bereits in der Anwartschaftsphase eine volle Ausfinanzierung der Versorgungsleistungen erfolgen. Die dafür erforderlichen Zuwendungen sind steuerlich voll als Betriebsausgaben für die Betriebe absetzbar. Im Gegenzug schließt die Unterstützungskasse zur Finanzierung der Versorgungsleistungen eine Rückdeckungsversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab und zahlt die dafür fälligen Beiträge an den entsprechenden Versorgungsträger. Die dafür anfallenden Beiträge, zuzüglich eines Verwaltungskostenanteils verlangt die Unterstützungskasse dann als Zuwendung von den jeweiligen Trägerunternehmen zurück. In der Leistungsphase erhält die Unterstützungskasse die Leistungen vom Versorgungsträger und leitet diese an den entsprechenden Arbeitnehmer direkt weiter.⁶⁷ Bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse erfolgt in der Anwartschaftsphase keine volle Ausfinanzierung der Versorgungsleistungen, da nur ein begrenzter Teil des benötigten Kapitals steuerwirksam zugewendet werden kann. Hier können erst in der Leistungsphase die zur Finanzierung benötigten Zuwendungen als steuerwirksame Betriebsausgaben vollständig abgezogen werden.⁶⁸

Trotz einer fehlenden vollständigen Ausfinanzierung der Leistungen kann die pauschaldotierte Unterstützungskasse für die Betriebe lukrativ sein. Zum Beispiel kann das Kapital dem Arbeitgeber als Darlehen zur Verfügung gestellt werden. Neben gewinnmindernden Steuersenkungseffekten kann der Arbeitgeber noch einen zusätzlichen Liquiditätseffekt aus der Beleihung erzielen.

⁶⁵ Vgl. Buttler (2012), S.11.

⁶⁶ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 22 ff.

⁶⁷ Vgl. ebenda, S. 22 ff.

⁶⁸ Vgl. ebenda, S. 22 ff.

Die Einrichtung einer Unterstützungskasse empfiehlt sich vor allem für größere Betriebe, die eine unternehmenseigene Unterstützungskasse gründen. Aber auch kleinere Betriebe können zum Zweck der Versorgung Gruppenunterstützungskassen beitreten. Diese Gruppenunterstützungskassen übernehmen gegen Gebühr oft auch weitestgehend den verbundenen Verwaltungsaufwand.⁶⁹

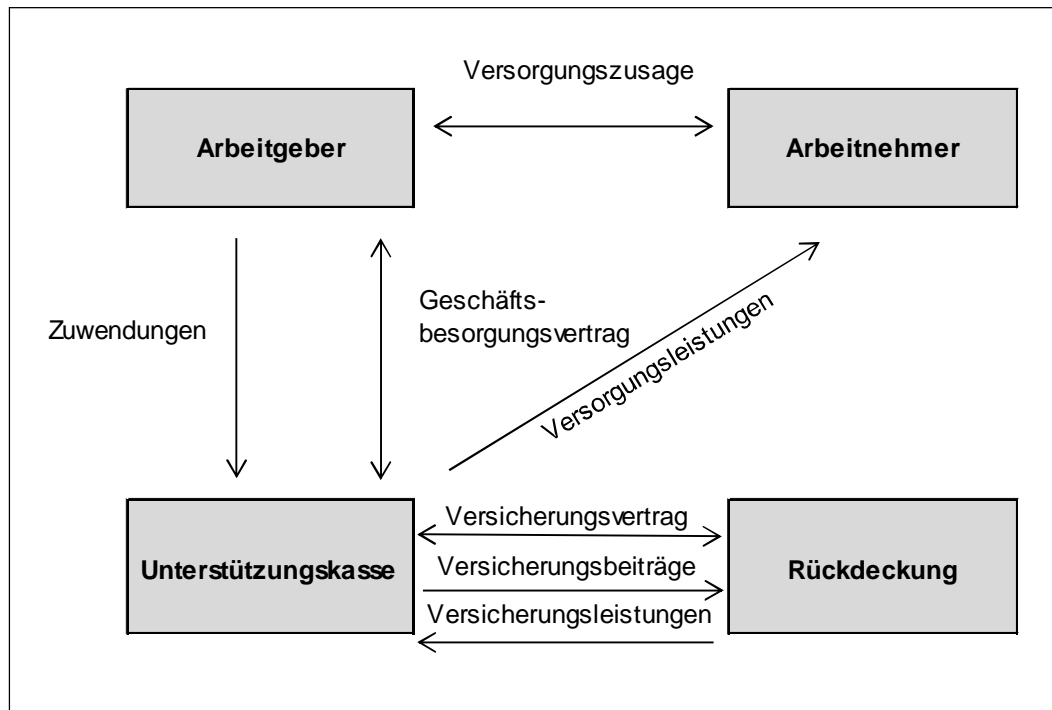


Abbildung 6: Rechtsbeziehungen bei der Unterstützungskasse

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 25.

Die Pensionszusage und die Unterstützungskasse zählen zu den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen. Neben diesen zwei Durchführungswegen gibt es noch drei weitere Durchführungswege. Diese zählen wiederum zur Gruppe der versicherungsförmigen Durchführungswege und unterliegen gleichzeitig der Finanzaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Charakteristisch kennzeichnen sich alle drei Durchführungswege durch eine mittelbare Durchführung.

(3) Die Direktversicherung stellt dabei die erste Form in den versicherungsförmigen Durchführungswegen dar. Hier schließt der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer einen Versicherungsvertrag ab. Dabei können wieder die drei bekannten biometrischen Risiken abgesichert werden. Je nachdem, ob Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenen-

⁶⁹ Vgl. Buttler (2012), S.11.

leistungen versichert werden, sind bei der Direktversicherung entweder der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistung bezugsberechtigt.⁷⁰

Bei diesem Durchführungsweg liegen verschiedene Rechtsbeziehungen vor. Grundsätzlich erst einmal der Arbeitgeber zum Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Dienst- oder Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber ist gleichzeitig der Versicherungsnehmer und steht in Beziehung mit dem Versorgungsträger, also dem Versicherungsunternehmen. Aber auch der Arbeitnehmer als versicherte Person sowie die bezugsberechtigte Person haben ebenfalls eine Rechtsbeziehung zum Versicherungsunternehmen. Aus dem Versicherungsvertrag heraus ist der Arbeitgeber zur Prämienzahlung an das Versicherungsunternehmen und im Gegenzug das Versicherungsunternehmen zur Leistung der Versicherungssumme an den Arbeitnehmer verpflichtet.⁷¹

Aus der erforderlichen Versorgungszusage bei einer Direktversicherung verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer gegenüber, die zugesagten Versorgungsleistungen zu beschaffen. Diese Verpflichtung erfüllt der Arbeitgeber nicht nur mit der bloßen Beitragszahlung an das Versicherungsunternehmen, sondern er haftet allein für die Erbringung der zugesagten Versorgungsleistungen.⁷² Im Vergleich zu den zwei vorgenannten Durchführungswegen ist die Direktversicherung einfach zu implementieren und zu administrieren. Aus Mitarbeitersicht ist sie klar sowie verständlich, und einfach für den Arbeitgeber zu kommunizieren.

⁷⁰ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 26 ff.

⁷¹ Vgl. ebenda, S. 26 ff.

⁷² Vgl. ebenda, S. 26 ff.

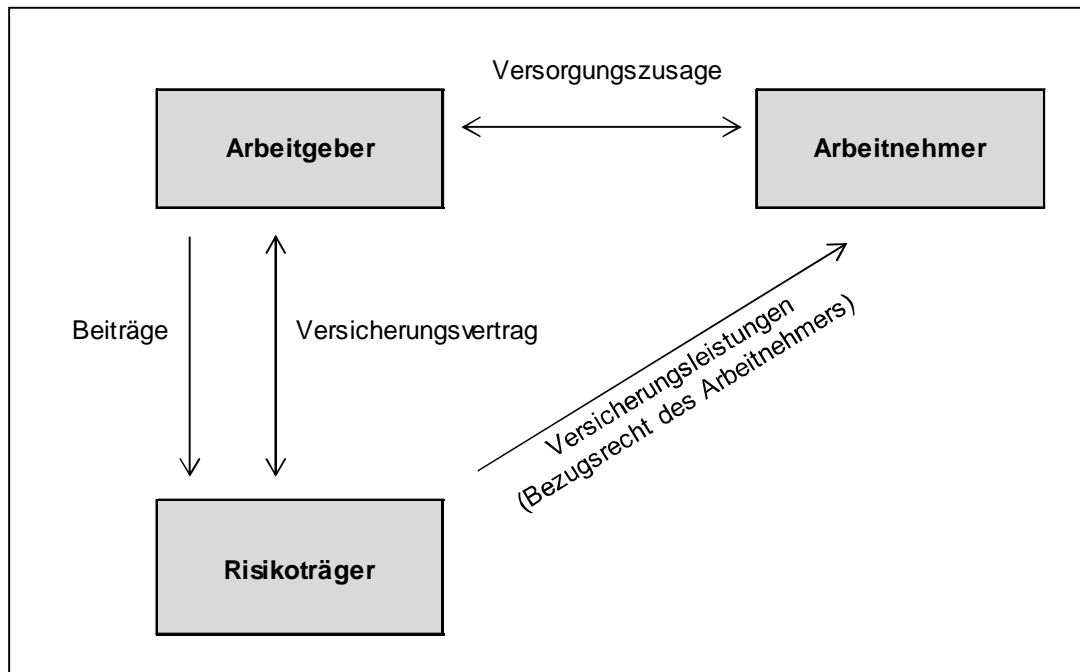


Abbildung 7: Rechtsbeziehungen bei der Direktversicherung

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Deist / Lange (2010), S.26.

(4) Ein weiterer Durchführungsweg ist die Pensionskasse. Diese ist im Aufbau der Direktversicherung sehr ähnlich, und die Unterschiede sind in der Praxis kaum von Bedeutung. Die Pensionskasse ist ein rechtlich selbständiges Lebensversicherungsunternehmen, dessen Zweck die Absicherung des wegfallenden Erwerbseinkommens wegen Alter, Tod oder Invalidität ist. Auch hier schließt der Arbeitgeber, als Trägerunternehmen, einen Versicherungsvertrag auf den Arbeitnehmer ab und zahlt zur Finanzierung die notwendigen Zuwendungen an die Pensionskasse. Im Versorgungsfall kann der Arbeitnehmer auf Grund des Bezugsrechts die Leistungen direkt von der Pensionskasse verlangen.⁷³ Pensionskassen werden in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) oder einer Aktiengesellschaft (AG) geführt.⁷⁴

Neben der Pensionskasse wird noch die Gruppenpensionskasse unterschieden. Die Gruppenpensionskasse liegt vor, wenn mehrere nicht konzernverbundene Unternehmen eine Pensionskasse nutzen. Ähnlich wie bei der Direktversicherung besteht auch bei der Pensionskasse ein rechtliches Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitgeber als Beitragszahler, dem Arbeitnehmer als Mitglied der Pensionskasse sowie Bezugsberechtigten und der Pensionskasse als Träger der Versorgung.

⁷³ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 28 ff.

⁷⁴ Vgl. ebenda, S. 28 ff.

In der Praxis wird noch die regulierte Pensionskasse von der deregulierten Pensionskasse abgrenzt. Generell ist jede Pensionskasse als Wettbewerbspensionskasse dereguliert. Auf Antrag bei der BaFin kann eine Pensionskasse in der Rechtsform einer VVaG wieder als Betriebs- oder Firmenpensionskasse reguliert werden.⁷⁵ Dabei kann die deregulierte Pensionskasse von der Tarifgestaltung und Tarifikalkulation mit der Direktversicherung gleichgestellt werden.

Bei der regulierten Pensionskasse hingegen können mit Genehmigung der BaFin andere Sterbetafeln und so ggf. eine risikoreichere Tarifikalkulation mit weniger Sicherheitsreserven zu Grunde gelegt werden. Über die Sanierungsklausel wird eine etwaige Kürzung der Versorgungsansprüche in der Satzung festgehalten, und der Arbeitgeber trägt das Risiko einer Nachfinanzierung. Auch mit Betrachtung aus der Historie der regulierten Pensionskassen ist dies aber nicht als Nachteil zu werten. Denn bei den regulierten Pensionskassen handeln es sich meistens um Firmenpensionskassen, und hätten die Arbeitgeber die Versorgungsleistungen unmittelbar zugesagt, so müssten sie ebenfalls für die zugesagte Verpflichtung einstehen.⁷⁶

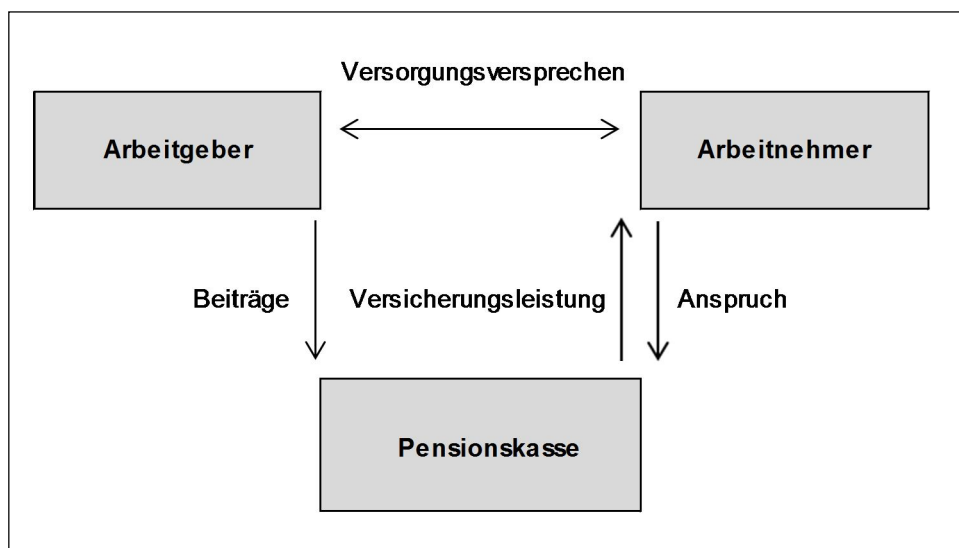


Abbildung 8: Rechtsbeziehungen bei der Pensionskasse

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 29.

(5) Der Pensionsfonds wurde als letzter Durchführungsweg erst Anfang 2002 in das BetrAVG aufgenommen.⁷⁷ Der Pensionsfonds ist eine rechtlich selbständige und

⁷⁵ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 28 ff.

⁷⁶ Vgl. ebenda, S. 28 ff.

⁷⁷ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 27.

rechtsfähige Versorgungseinrichtung für einen oder mehrere Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer erhält auch hier einen Direktanspruch auf Zahlung einer Leistung im Versorgungsfall gegen den Pensionsfonds. Neben den Altersrenten können Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen für den Arbeitnehmer abgesichert werden. Zur Einrichtung schließt der Arbeitgeber als Trägerunternehmen einen Vertrag mit einem Pensionsfonds ab. Im Gegensatz zur Pensionskasse und anderen Lebensversicherungsunternehmen hat der Pensionsfonds jedoch die Möglichkeit, sein Vermögen etwas freier und risikoreicher anzulegen. Damit sollen die Arbeitnehmer besser an den Chancen des Kapitalmarktes beteiligt werden.⁷⁸ Zum Schutz einer riskanten Anlagepolitik steht aber noch immer als Grundsatz, die Sicherstellung der dauerhaften Erfüllbarkeit der jeweiligen Pensionspläne im Vordergrund.⁷⁹

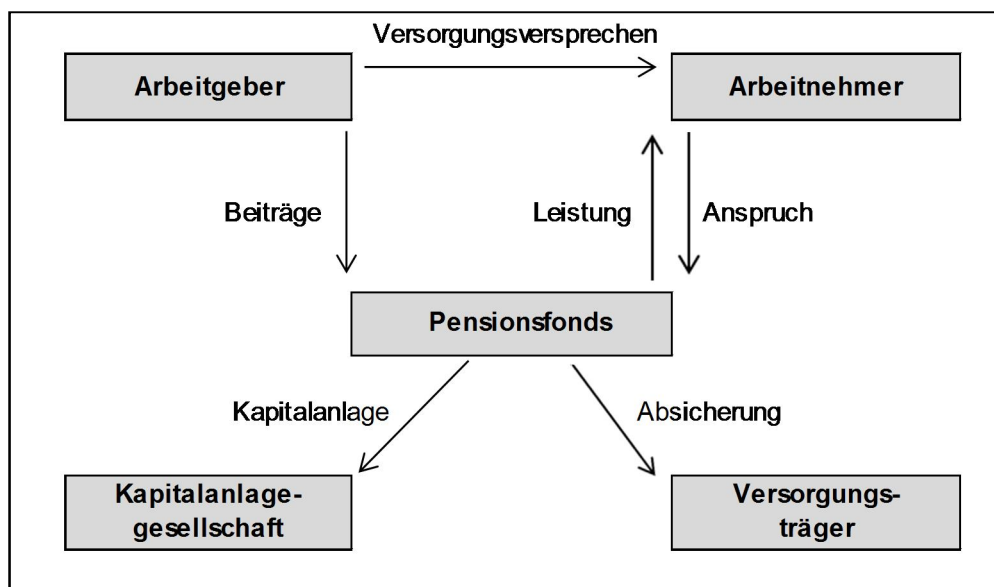


Abbildung 9: Rechtsbeziehungen bei dem Pensionsfonds

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 31.

Eine spezifische Form der bAV ist also die Entgeltumwandlung. Die Entgeltumwandlung beruht dabei auf einer Vereinbarung zwischen dem Beschäftigten und seinem Arbeitgeber, dass in Zukunft ein Teil seiner Bruttobezüge in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Welche Vorteile und Potentiale sich dabei aus der Entgeltumwandlung ergeben, werden in dem folgenden Kapitel ausführlich dargestellt.

⁷⁸ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 27.

⁷⁹ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 30 ff.

3 Potentiale einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung

3.1 Recht auf Entgeltumwandlung

Obwohl die bAV seit mehr als 150 Jahren ein fester Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland ist⁸⁰, existierten lange Zeit keine einheitlichen Regelungen, und der Begriff der Entgeltumwandlung war ebenfalls nicht ausgeprägt.

Erst mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 wurde erstmals für die bAV eine gesetzliche Regelung getroffen.⁸¹ Danach folgten noch zahlreiche Änderungen und Reformen. Dennoch enthält das Betriebsrentengesetz bis heute nicht alle für die betriebliche Altersversorgung wesentliche Vorschriften und wird daher durch ein umfangreiches Richterrecht ergänzt.⁸² Die Entgeltumwandlung, als Teil der bAV, wurde auch erst sehr spät gesetzlich geregelt. Der Gesetzgeber hatte erstmals im Jahr 1999 die Entgeltumwandlung erwähnt, und seit 01. Januar 2001 gibt es auch gesonderte Vorschriften im BetrAVG dafür.⁸³ Im Jahr 2002 begann dann ein neues Zeitalter für die Entgeltumwandlung. Denn seit diesem Zeitpunkt haben alle Arbeitnehmer erstmals das Recht, von ihren Arbeitgebern die Einrichtung einer bAV durch Entgeltumwandlung zu verlangen.⁸⁴

D.h., nach § 1 a BetrAVG haben alle Arbeitnehmer einen individuellen sowie gesetzlichen Anspruch auf die Einrichtung einer bAV durch Entgeltumwandlung.⁸⁵ (vgl. Anlage 1, S. 73) Anspruchsberechtigt sind dabei alle Personen, die aufgrund ihrer Beschäftigung oder Tätigkeit nach in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.⁸⁶

Das Recht auf Entgeltumwandlung ist ein gesetzlicher Mindestanspruch. Deshalb kann der Arbeitnehmer nicht, durch z.B. eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, auf das Recht verzichten. Er kann lediglich sowie jederzeit widerruflich auf die

⁸⁰ Vgl. Marx (2012), S. 40.

⁸¹ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 41 f.

⁸² Vgl. Buttler (2012), S. 8 f.

⁸³ Vgl. ebenda, S. 8 f.

⁸⁴ Vgl. ebenda, S. 8 f.

⁸⁵ Vgl. § 1 a BetrAVG.

⁸⁶ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 44 f.

Ausübung des Rechtes verzichten. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung entfällt erst, wenn für den Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung besteht.⁸⁷ Schöpft der Arbeitnehmer dabei aber die gesetzlichen Höchstgrenzen durch die bestehende Entgeltumwandlung nicht aus, so hat er in Höhe des Differenzbetrages noch einen zusätzlichen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch eine entsprechende Vereinbarung geregelt.⁸⁸ Die sich gleichzeitig aus dem BetrAVG ergebende Verpflichtung des Arbeitgebers, auf Abschluss einer Vereinbarung über die Entgeltumwandlung, ist mit dem Grundgesetz vereinbart.⁸⁹

3.2 Umfang und Durchführung des Rechtes

Durch diese Gesetzgebung steht fest, dass Arbeitnehmer einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf die Entgeltumwandlung haben. Das Verfahren der Entgeltumwandlung wird mit dem Verlangen des Arbeitnehmers in Gang gesetzt. Für dieses Ersuchen ist keine explizite Form vorgeschrieben, es reicht ein mündliches Verlangen aus. Unabhängig von der Rechtsform oder der Größe des Betriebes und unabhängig vom Willen des Arbeitgebers ist mit dem Arbeitnehmer, nach seinem Verlangen auf Entgeltumwandlung, über die näheren Einzelheiten der Umwandlung zu verhandeln.⁹⁰ Bei ihrem Verlangen haben alle Arbeitnehmer die in § 1 a BetrAVG festgelegten Voraussetzungen zu beachten.⁹¹

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zerfällt eine Entgeltumwandlung dabei immer in zwei Bestandteile.

(1) Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Barauszahlung von Teilen seines künftigen Arbeitsentgelts und der Anspruch auf Barauszahlung dieser Entgelte geht unter. Hier liegt ein Erlassvertrag des Arbeitnehmers zu Grunde.⁹²

(2) Die Arbeitgeber werden im Gegenzug dazu verpflichtet, für die nicht auszuzahlenden Teile des Entgelts dem jeweiligen Arbeitnehmer eine wertgleiche Versorgung zuzusagen. Rechtlich liegt hier für den Arbeitgeber eine Pflicht für eine Schuldersetzung vor. Der Erlassvertrag und die Schuldersetzung sind eine einheitliche

⁸⁷ Vgl. Buttler (2012), S. 28 ff.

⁸⁸ Vgl. ebenda, S. 28 ff.

⁸⁹ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 44 f.

⁹⁰ Vgl. ebenda, S. 95 ff.

⁹¹ Vgl. § 1 a BetrAVG.

⁹² Vgl. Marx (2012), S. 52 ff.

vertragliche Vereinbarung, die gleichzeitig zum Inhalt des Arbeitsvertrages wird. Sie sind mit einander verbunden und bedingen sich gegenseitig.⁹³ In der Praxis werden häufig als Synonyme die Begriffe Gehaltsumwandlung oder Lohnverzicht verwendet. Für die Durchführung des Rechtsanspruchs gibt es aber insgesamt eine Vielzahl von Bedingungen und Voraussetzungen zu beachten.

Für die Durchführung des Rechtsanspruchs nach BetrAVG existiert ein vorgeschriebenes sowie gestuftes Verfahren.⁹⁴ Dabei wird in drei Schritten versucht, diesen Rechtsanspruch einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durchzusetzen. Im ersten Schritt können sich grundsätzlich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer frei über einen der fünf Durchführungswege in der Entgeltumwandlung einigen. Erfolgt keine Einigung, kann im zweiten Schritt der Arbeitgeber als Durchführungsweg eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbieten. Geschieht dies nicht, folgt der dritte Schritt. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist jetzt eine Direktversicherung abzuschließen.⁹⁵ Neben der Wahl des Durchführungsweges, kann der Arbeitgeber auch den externen Versorgungsträger, z.B. das Versicherungsunternehmen, frei wählen. Die betroffenen Arbeitnehmer haben dabei kein Mitspracherecht, solange der Arbeitgeber seine Entscheidung nach billigem Ermessen trifft.⁹⁶

Eine weitere Bedingung für die Umwandlung ist das Vorliegen einer Pflichtversicherung in der allgemeinen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Zu den allgemeinen Rentenversicherungen zählen die Deutsche Rentenversicherung Bund (früher BfA), die Deutsche Rentenversicherung Regional (früher LVA) und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See (früher Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt, Seekasse).⁹⁷

Eine Ausnahme gibt es bei allen tarifgebundenen Arbeitnehmern zu berücksichtigen. Hier ist im BetrAVG ausdrücklich geregelt, dass Entgeltumwandlungen aus dem Tariflohn nur möglich sind, wenn diese durch den Tarifvertrag vorgesehen bzw. zugelassen sind. Nach § 17 Abs. 5 BetrAVG muss der Tarifvertrag eine Tariföffnungsklausel beinhalten.⁹⁸ Besteht keine entsprechende Öffnungsklausel, kann ein Tarifangestellter sein Recht auf Entgeltumwandlung nicht durchsetzen. Werden neben dem Tarifgehalt noch über- oder außertarifliche Entgeltbestandteile bezogen, können

⁹³ Vgl. Marx (2012), S. 52 ff.

⁹⁴ Vgl. ebenda, S. 250 ff.

⁹⁵ Vgl. ebenda, S. 250 ff.

⁹⁶ Vgl. Buttler (2012), S. 31.

⁹⁷ Vgl. Marx (2012), S. 103.

⁹⁸ Vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG.

maximal diese umgewandelt werden, da diese Gehaltsteile nicht der Tarifbindung unterliegen. Der Tarifvorbehalt gilt grundsätzlich dann, wenn beide Parteien tarifgebunden sind. Also der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist und der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder selbst Tarifpartner ist.⁹⁹ Darüber hinaus ist ein Tarifvertrag auch für nicht Tarifgebundene wirksam, wenn dieser vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für allgemein verbindlich erklärt wurde. Erfolgt trotz Fehlens einer Tariföffnungsklausel eine Entgeltumwandlung vom tariflichen Entgelt, ist diese Vereinbarung unwirksam.¹⁰⁰

Der Begriff des Entgelts ist nicht im Betriebsrentengesetz definiert. Aus diesem Grund ist bei einer Entgeltumwandlung vom allgemeinen Begriff des Entgelts auszugehen. Der Begriff des Entgelts umfasst alle Vergütungsformen und jeden Vergütungszweck. Es ist jede Art von Vergütung mit den Tätigkeiten in einem Arbeitsverhältnis abgegolten.¹⁰¹ Außerdem kann aber nur noch nicht verdientes bzw. nicht fälliges Entgelt umgewandelt werden.¹⁰²

Bei der Umwandlung bestehen auch gesetzlich geregelte Mindest- bzw. Höchstgrenzen. Der maximale Umwandlungsbetrag ist auf vier Prozent der BBG der allgemeinen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten begrenzt.¹⁰³ Für den Arbeitnehmer, sowohl in den alten Bundesländern als auch in den neuen Bundesländern, gilt dabei grundsätzlich die westliche Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung. Durch die jährlichen Anpassungen der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung, steigt auch jährlich die Höhe des maximalen Umwandlungsanspruches. Der maximale Umwandlungsbetrag ist unabhängig vom Beschäftigungsstatus. Somit kann ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer genauso wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer den maximalen Betrag jährlich in eine Entgeltumwandlung investieren.

Parallel dazu ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, die vollen vier Prozent der BBG West jährlich für eine Entgeltumwandlung zu verwenden. Er kann auch weniger investieren. Dabei muss die Entgeltumwandlung pro Jahr mindestens ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV betragen.¹⁰⁴ Die Bezugsgröße liegt dieses Jahr bei 33.180,00 Euro in den alten Bundesländern und 28.140,00 Euro in

⁹⁹ Vgl. Buttler (2012), S. 28 ff.

¹⁰⁰ Vgl. ebenda, S. 28 ff.

¹⁰¹ Vgl. Marx (2012), S. 76 f.

¹⁰² Vgl. ebenda, S. 103.

¹⁰³ Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a): Informationen aus dem Versicherungs-, Finanz- und Vermögensbereich 2014. , Berg, S. 27 ff.

¹⁰⁴ Vgl. § 18 Abs. 1 SGB IV.

den neuen Bundesländern. Das ergibt im Jahr 2014 einen Höchstbetrag von 207,38 Euro in den alten und 175,88 Euro in den neuen Bundesländern.¹⁰⁵ Wird die Entgeltumwandlung monatlich durchgeführt, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Monatsbeträge während eines Kalenderjahres konstant bleiben. Aus der Praxis kann der Verfasser berichten, dass die meisten Produktanbieter einen monatlichen Mindestbetrag von 20,00 Euro bzw. einen jährlichen Mindestbetrag von 240,00 Euro fordern.

Zusätzlich haben alle anspruchsberechtigten Arbeitnehmer nach § 1 a Abs. 3 BetrAVG das Recht, die steuerliche Förderung nach § 10 a EStG in die Entgeltumwandlung einzubinden.¹⁰⁶ Die Nutzung dieser sogenannten Riester-Förderung kann aber nur bei bestimmten Durchführungswegen in Anspruch genommen werden. Die Beiträge müssen dabei aus dem individuell versteuerten Einkommen des Arbeitnehmers geleistet werden. In der Leistungsphase führt im Gegenzug die Riester-Förderung dann zu einer nachgelagerten Besteuerung, und es werden zusätzlich Beiträge zur Kranken- sowie Pflegeversicherung fällig. In der Praxis wurde schnell erkannt, dass die Einbindung der Riester-Förderung nur selten besser als eine herkömmliche bAV ist.¹⁰⁷ Aufgrund der minimalen Nutzung der Riester-Förderung (vgl. Kapitel 1, S. 5) wird der Verfasser keine weiteren Ausführungen zur möglichen Einbindung dieser Förderung vornehmen.

Eine weitere Variante der Entgeltumwandlung ist die optionale Umwidmung von vermögenswirksamen Leistungen (VL) in Beiträge zur bAV.¹⁰⁸ Denn VL erhöhen das Bruttoentgelt und sind voll steuer- sowie sozialversicherungspflichtig. Durch die Verwendung in eine Entgeltumwandlung werden die Beiträge dann nicht mehr aus dem Nettoverdienst sondern aus dem Bruttoverdienst des Arbeitnehmers geleistet.¹⁰⁹ Die in eine bAV eingezahlten VL sind nicht zu versteuern und parallel in den Sozialversicherungen beitragsfrei, sofern die Steuerfreibeträge und die Beitragsfreiheit mit anderen Beiträgen zur bAV noch nicht ausgeschöpft sind. In einigen Industriezweigen ist tarifvertraglich geregelt, dass VL künftig nur noch in eine bAV fließen können.¹¹⁰

Letztendlich muss die vom Arbeitgeber zuzusagende Versorgungsanwartschaft wertgleich sein. Laut Bundesarbeitsgericht ist die Wertgleichheit eine Tatbestandsvoraussetzung der Entgeltumwandlung. Maßstab für die Wertgleichheit ist der Brutto-

¹⁰⁵ Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.

¹⁰⁶ Vgl. § 1 a Abs. 3 BetrAVG.

¹⁰⁷ Vgl. Buttler (2012), S. 102 ff.

¹⁰⁸ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 71 ff.

¹⁰⁹ Vgl. ebenda, S. 71 ff.

¹¹⁰ Vgl. Marx (2012), S. 90 f.

betrag, der umgewandelt wird, und nicht der schwankende und je nach Familienstand unterschiedlich hohe Nettobetrag. Mit § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG hat der Gesetzgeber das Gebot der Wertgleichheit in das Betriebsrentengesetz aufgenommen.¹¹¹ Das Gebot der Wertgleichheit gilt für alle Finanzierungsarten der bAV.¹¹² Dabei wird bei der Pensionszusage und Unterstützungskasse, nach herrschender Meinung, die Wertgleichheit nach versicherungsmathematischen Grundsätzen bemessen. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen ist Wertgleichheit bereits zu bejahen, wenn der Arbeitgeber die umgewandelten Entgelte vollständig an das Versorgungsunternehmen abführt.¹¹³

3.3 Vorteile in der Anwartschaftsphase

3.3.1 Steuerrechtliche Behandlung

Die Beiträge zur Entgeltumwandlung sind im gewissen Umfang steuer- und beitragsfrei. Die Steuerfreiheit beruht in den verschiedenen Durchführungswegen auf verschiedene Vorschriften des Einkommensteuergesetzes. Die Steuerfreiheit setzt bei allen Durchführungswegen voraus, dass die Umwandlungsbeträge aus dem ersten Arbeitsverhältnis stammen. Des Weiteren dürfen die zukünftigen Altersbezüge erst nach dem vollendeten 60. Lebensjahr ausgezahlt werden.¹¹⁴ Diese Regelung gilt für alle Zusagen, welche bis zum 31. Dezember 2011 erteilt wurden.¹¹⁵ Bei Zusagen, die ab 01. Januar 2012 erteilt wurden, ist der früheste Leistungsbeginn ab dem 62. Lebensjahr möglich.¹¹⁶ Neben einer Teilkapitalisierung in Höhe bis zu 30 Prozent kann bei Rentenzahlungen auch zusätzlich ein einmaliges Kapitalwahlrecht vereinbart werden.¹¹⁷ Für die Durchführungswege der Direktzusage sowie der Unterstützungskasse gilt dabei das Zuflussprinzip. Nach § 11 EStG sind Einnahmen innerhalb eines Kalenderjahres zu versteuern, in dem sie dem Steuerpflichtigen zufließen.¹¹⁸ Die Steuerpflicht tritt erst dann ein, wenn die Leistungen aus den Umwandlungsbeträgen ausgezahlt werden. Denn zum Zeitpunkt der Umwandlung von Entgelt bei einer Direkt-

¹¹¹ Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG.

¹¹² Vgl. Marx (2012), S. 81 ff.

¹¹³ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 46.

¹¹⁴ Vgl. Marx (2012), S. 257 ff.

¹¹⁵ Vgl. ebenda, S. 257 ff.

¹¹⁶ Vgl. ebenda, S. 257 ff.

¹¹⁷ Vgl. ebenda, S. 257 ff.

¹¹⁸ Vgl. § 11 EStG.

zusage oder in eine Unterstützungskasse liegt beim Arbeitnehmer kein Zufluss vor, der eine Lohnsteuerpflicht auslösen könnte. Hier wird der tatsächliche Zuflusszeitpunkt verschoben. Das Zuflussprinzip findet bei der Lohn- und Einkommenssteuer seine Anwendung. Erst wenn die Leistungen als Altersleistung dem begünstigten Arbeitnehmer zufließen, sind sie auch als nachholender Arbeitslohn zu versteuern. Die geleisteten Beiträge zur Entgeltumwandlung in diesen beiden Durchführungswegen sind deshalb in der kompletten Ansparphase unbegrenzt steuerfrei.¹¹⁹

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen, also der Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, unterscheidet das Steuerrecht generell zwischen Alt- und Neuzusagen.

Eine Altzusage liegt immer dann vor, wenn diese vor dem 01. Januar 2005 vereinbart wurde und über den Durchführungsweg der Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt wurde.¹²⁰ Diese Altzusagen werden nach § 40 b EStG a. F. mit einer pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent besteuert.¹²¹ Die Lohnsteuerpauschalisierung ist dabei auf 1.752,00 Euro Jahresbetrag je Arbeitnehmer begrenzt.¹²² Wird die Altzusage über Sonderzahlungen, z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, finanziert, ist diese zusätzlich mit bestimmten Höchstgrenzen sozialversicherungsfrei.¹²³

Durch das AltEinkG wurde ab 01. Januar 2005 die staatliche Förderung der Beiträge in die versicherungsförmigen Durchführungswege geändert und angeglichen.¹²⁴ Es wurden neue Regelungen zur individuellen Steuerfreiheit und Beitragsfreistellung in den Sozialversicherungen für die Versorgungsbeiträge und Versorgungsleistungen eingeführt und der generelle Übergang zur nachgelagerten Besteuerung vom Gesetzgeber eingeleitet. Seitdem handelt es sich bei allen Entgeltumwandlungen die nach dem 31. Dezember 2004 vereinbart und vom Arbeitgeber zugesagt werden, um Neuzusagen gemäß § 3 Nr. 63 EStG.¹²⁵ (vgl. Anlage 2, S. 74) Dadurch fiel die Pauschalbesteuerung nach § 40 EStG a. F. weg.¹²⁶ Bei Zusagen, die zwar vor 2005 erteilt wurden aber nach dem 31. Dezember 2004 verändert werden, hängt die Beurteilung, ob es sich um eine Neu- oder Altzusage handelt, vom Ausmaß der jeweiligen Vertrags-

¹¹⁹ Vgl. Marx (2012), S. 259.

¹²⁰ Vgl. ebenda, S. 259 ff.

¹²¹ Vgl. § 40 b EStG a. F.

¹²² Vgl. Marx (2012), S. 259 ff.

¹²³ Vgl. Buttler (2012), S. 116 ff.

¹²⁴ Vgl. ebenda, S. 116 ff.

¹²⁵ Vgl. § 3 Nr. 63 EStG.

¹²⁶ Vgl. Marx (2012), S. 261 ff.

änderung ab.¹²⁷ Aufgrund des Wegfalls der Pauschalbesteuerung und des Aktualitätseffektes dieser Bachelorarbeit konzentrieren sich alle weiteren Betrachtungen ausschließlich auf Neuzusagen nach § 3 Nr. 63 EStG.

Nach § 3 Nr. 63 EStG sind alle jährlichen Beiträge bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West in der allgemeinen Rentenversicherung in der Ansparphase steuerfrei.¹²⁸ Im Jahr 2014 beträgt die BBG West 71.400,00 Euro jährlich bzw. 5.950,00 monatlich.¹²⁹ Jeder Arbeitnehmer kann so bis zu 2.856,00 Euro jährlich bzw. 238,00 Euro monatlich in eine Entgeltumwandlung steuerfrei investieren.

Zum Ausgleich eventueller Nachteile durch den Wegfall der Pauschalbesteuerung, wurde die Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG um einen zusätzlichen Festbetrag erweitert. Dieser Festbetrag beträgt 1.800,00 Euro jährlich.¹³⁰ Der Festbetrag wird aber nur bei Neuzusagen ab 01. Januar 2005 gewährt und nur dann, wenn nicht parallel dazu noch die Förderung nach § 40 b EStG a. F. genutzt wird.¹³¹ Erteilte Neuzusagen im Jahr 2014 können somit bis zu 4.656,00 Euro jährlich gefördert werden. (4 % BBG West = 2.856,00 Euro zuzüglich 1.800,00 Euro Festbetrag).¹³²

3.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Neben den steuerlichen Aspekten sprechen auch sozialversicherungsrechtliche Vorteile in allen fünf Durchführungswegen für eine Entgeltumwandlung. Gerade die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Umwandlungsbeiträge gehört in der Praxis mit zu den Hauptargumenten einer Entgeltumwandlung. Dabei spielen die vorangegangenen steuerlichen Umwandlungsbeträge für die Beitragspflicht und die Beitragsfreistellung in den Sozialversicherungen keine Rolle, da diese zwei Bereiche exakt getrennt werden.

In der Ansparphase zählen die aufgewendeten Beiträge für alle fünf Durchführungswege, bis zu vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung, als kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Bis zu dieser Höchstgrenze sind keine Beiträge in den einzelnen Sozialversicherungszweigen zu zahlen. In 2014 können 2.856,00

¹²⁷ Vgl. Buttler (2012), S. 140 ff.

¹²⁸ Vgl. § 3 Nr. 63 EStG

¹²⁹ Zu den Werten vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014b): Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Aktuelle Daten 2014, Berlin, S. 1 ff.

¹³⁰ Vgl. Marx (2012), S. 267 ff.

¹³¹ Vgl. Buttler (2012), S. 112.

¹³² Zu den Werten vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014b), S. 1 ff.

Euro jährlich bzw. 238,00 Euro¹³³ monatlich sozialversicherungsfrei in eine Entgeltumwandlung investiert werden. Darüber hinausgehende Beiträge zählen als Arbeitsentgelt, dass in den jeweiligen Sozialversicherungen beitragspflichtig ist. Hierfür fallen wiederum Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversicherung an.¹³⁴ Wird neben den Zusagen nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG der zusätzliche und steuerfreie Festbetrag in Höhe von 1.800,00 Euro jährlich genutzt, unterliegt dieser generell der Sozialversicherungspflicht.¹³⁵ Vorteile ergeben sich besonders für privat krankenversicherte Arbeitnehmer. Diese Personen müssen in der Kranken- sowie Pflegeversicherung keinen Beitrag auf den Festbetrag entrichten, sondern lediglich in der gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung.

Bei der Nutzung von mehreren Durchführungswegen in einer Kombination, können die Grenzen für die Sozialversicherungsfreiheit teilweise nebeneinander genutzt werden. Das ist dann der Fall, wenn die Sozialversicherungsfreiheit in unterschiedlichen Vorschriften geregelt ist.

Für die Praxis können zwei Gruppen unterschieden werden. Die erste Gruppe beinhaltet die Pensionszusage sowie die Unterstützungskasse und die zweite Gruppe die versicherungsförmigen Durchführungswege, d.h. Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionfonds.¹³⁶ Innerhalb jeder Gruppe gelten die jeweiligen Grenzen für die Sozialversicherungsfreiheit insgesamt nur einmal. Bei Kombination der zwei Gruppen können die Grenzen dagegen für jede Gruppe in voller Höhe genutzt werden.¹³⁷ Dadurch kann ein Arbeitnehmer seine Sozialversicherungsfreiheit verdoppeln, wenn er aus jeder Gruppe einen Durchführungsweg in der Entgeltumwandlung voll ausschöpft.

¹³³ Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.

¹³⁴ Vgl. Marx (2012), S. 284 f.

¹³⁵ Vgl. ebenda, S. 284 f.

¹³⁶ Vgl. Buttler (2012), S. 128 f.

¹³⁷ Vgl. ebenda, S. 128 f.

3.3.3 Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente

Möchte der Arbeitnehmer Teile seines Barlohnes in Versorgungslohn umwandeln, so ergeben sich durch die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen gleichzeitig Auswirkungen auf seiner Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung. Mit dem Vergleich einer Entgeltumwandlung zu einer privaten Rentenversicherung werden die Potentiale in der Anwartschaftsphase deutlich. Der Arbeitnehmer profitiert von der Steuer- und Sozialversicherungsersparnis und kann bei gleichem Nettoaufwand monatlich mehr Beiträge in die Entgeltumwandlung sparen. Mit einem selbst erstellten Fallbeispiel möchte der Verfasser diesen Vergleich näher darstellen und die vorangegangenen Erkenntnisse damit verdeutlichen. Um eine hohe Transparenz sowie Vergleichbarkeit zu erzielen, wird die Lohnabrechnung einmal mit und einmal ohne Entgeltumwandlung gegenüber gestellt. Dieses Fallbeispiel bildet die Grundlage für alle weiteren aufbauenden Betrachtungen.

Angenommen wird, dass ein kinderloser sowie männlicher Arbeitnehmer mit der Lohnsteuerklasse I ein regelmäßiges Bruttoeinkommen in Höhe von 3.000,00 Euro monatlich erzielt. Es gibt keine Steuerfreibeträge zu berücksichtigen. Es wird kein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt, so dass insgesamt zwölf Gehälter pro Jahr zu Grunde liegen. Das Abrechnungsjahr im folgenden Beispiel ist 2014 und der Arbeitnehmer unterliegt der Kirchensteuerpflicht. Der Wohn- sowie Arbeitsort ist Sachsen. Der Arbeitnehmer möchte regelmäßig einen Nettoaufwand in Höhe von 100,00 Euro monatlich in eine zusätzliche Rentenvorsorge investieren. Zur Auswahl stehen zwei Vorsorgevarianten.

Bei der ersten Vorsorgevariante verzichtet der Arbeitnehmer auf seinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und sorgt stattdessen mit einer privaten Rentenversicherung vor. In der Ansparphase zahlt der Arbeitnehmer die Beiträge zur privaten Rentenversicherung aus versteuertem und Sozialabgaben unterworfenem Einkommen. Bei einem Einkommen von 3.000,00 Euro erhält der Arbeitnehmer monatlich 1.855,00 Euro netto. (vgl. Anlage 3, S. 75) Mit einem Monatsbeitrag von 100,00 Euro kann der Arbeitnehmer gleichzeitig diesen kompletten Betrag in eine private Rentenversicherung investieren. Abzüglich dieser 100,00 Euro für die private Rentenversicherung bleiben dem Arbeitnehmer 1.755,00 Euro von seinen monatlichen Nettoeinkommen zur Verfügung.

Bei der zweiten Vorsorgevariante hat der Arbeitnehmer ebenfalls einen Nettoaufwand in Höhe von 100,00 Euro monatlich. Diesen Betrag investiert der Arbeitnehmer aber jetzt in eine Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG. Durch die Steuer- und Sozialversicherungseinsparung bis zu vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung wird die Entgeltumwandlung mit einem tatsächlichen Bruttobetrag

in Höhe von 203,00 Euro monatlich bespart. Diesen monatlichen Bruttobeitrag zahlt der Arbeitgeber direkt an das Versorgungsunternehmen. Anschließend wird dieser Beitrag vom Bruttoeinkommen, vor der Steuer- und Sozialabgabenberechnung, abgezogen. Dadurch spart der Arbeitnehmer jeden Monat 61,00 Euro an Steuern und 43,00 Euro an Sozialabgaben. Im Gegenzug reduziert sich sein Nettoeinkommen von 1.855,00 Euro auf 1.755,00 Euro. Somit hat der Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung den gleichen Nettoaufwand wie bei der privaten Rentenversicherung. Aber durch die Steuer- und Sozialabgabenersparnis werden bei der Entgeltumwandlung monatlich 203,00 Euro in die Altersvorsorge gespart. Der Wirkungsgrad des Produktbeitrags zum Nettoaufwand beträgt bei der Entgeltumwandlung 204 Prozent. (zu den Werten vgl. Anlage 3, S. 75)

Die Sozialabgaben werden generell jeweils zur Hälfte vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber getragen. In Sachsen hat der Arbeitnehmer einen zusätzlich höheren Eigenanteil in der Pflegeversicherung, aufgrund der Zuzahlung eines gesetzlichen Feiertages, zu tragen. Gleichzeitig müssen bundesweit alle kinderlosen Arbeiter sowie Arbeitnehmer, nach Vollendung des 23. Lebensjahres, einen weiteren Zuschlag in die gesetzliche Pflegeversicherung abführen. Diese Zuschläge werden dabei komplett vom Arbeitnehmer allein getragen.

Neben der monatlichen Sozialabgabenersparnis des Arbeitnehmers durch die Entgeltumwandlung spart auch der Arbeitgeber anteilige Lohnnebenkosten auf seinen Teil der Sozialabgaben. Im Fallbeispiel spart der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung monatlich 39,00 Euro zusätzlich ein. (zu den Werten vgl. Anlage 3, S. 75) Weitere hinzukommende Ersparnisse, z.B. im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung, aufgrund des geringeren steuer- und sozialversicherungspflichtigen Einkommens, wurden nicht berücksichtigt.

Nutzen mehrere Arbeitnehmer eines Betriebes ihren Rechtsanspruch zur Entgeltumwandlung, kann der Arbeitgeber dadurch erhebliche Einsparungen bei den Lohnnebenkosten erzielen. Die folgende Tabelle soll die möglichen Effekte dieser Einsparung etwas näher veranschaulichen. In der Tabelle 2 wird eine durchschnittliche Lohnnebenkostenersparnis von 20 Prozent für den Arbeitgeber vorausgesetzt. Des Weiteren wird unterstellt, dass jeder Arbeitnehmer durchschnittlich 100,00 Euro monatlich in die Entgeltumwandlung investiert. Nach Berücksichtigung der Steuer- sowie Sozialabgabenersparnis entsteht daraus ein Betrag von circa 200,00 Euro monatlich, welcher in die Entgeltumwandlung je Arbeitnehmer einfließt. Deutlich wird dabei, dass bei einem hohen Beitrag bzw. einer hohen Durchdringungsquote ein enormes Einsparpotential für den Arbeitgeber entsteht. Damit stellt die Entgeltumwandlung nicht nur ein personalpolitisches Instrument dar, sondern ist auch wichtiges Instrument zur Schaffung von wirtschaftlichen Wettbewerbsvorteilen aus monetären Blickwinkeln.

Mitarbeiter mit Entgeltumwandlung	Ersparnis Lohnnebenkosten für Arbeitgeber	
	monatlich	jährlich
1	40,00 €	480,00 €
2	80,00 €	960,00 €
3	120,00 €	1.440,00 €
10	400,00 €	4.800,00 €
20	800,00 €	9.600,00 €
30	1.200,00 €	14.400,00 €
40	1.600,00 €	19.200,00 €
50	2.000,00 €	24.000,00 €
75	3.000,00 €	36.000,00 €
100	4.000,00 €	48.000,00 €
250	10.000,00 €	120.000,00 €
500	20.000,00 €	240.000,00 €

Tabelle 2: Arbeitgeberpotentiale bei der Einsparung von Lohnnebenkosten

Quelle: eigene Darstellung.

3.4 Flexibilität und Anpassungsmöglichkeiten in der Anwartschaft

In der heutigen Zeit ist die bestehende Flexibilität des Versicherungsvertrages von großer Bedeutung. Gleiches gilt für die Entgeltumwandlung. Denn während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses können viele unvorhergesehene Situationen eintreten, die aufgrund des langen Anlagehorizonts nicht vorhersehbar sind. Folglich müssen solche Situationen und auch eventuelle Änderungen in den Lebensphasen jederzeit in einer bestehenden Entgeltumwandlung berücksichtigt sowie angepasst werden können. Von daher bildet eine unkomplizierte und flexible Vertragsänderung eine wichtige Voraussetzung für die Entgeltumwandlung, um die bestehende Vorsorge nicht zu gefährden. Um zukünftigen Änderungen entgegenzuwirken, können die laufenden Beiträge jederzeit sowie individuell erhöht, gesenkt bzw. ausgesetzt werden. Bei beitragsrechtlichen Änderungen haben aber auch die geltenden Mindest- und Höchstbeiträge weiterhin Vorrang.

Eine Erhöhung bzw. Aufstockung kann der Arbeitnehmer nur bis zu den vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung gemäß BetrAVG verlangen.¹³⁸ Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber könnte der

¹³⁸ Vgl. § 1 a BetrAVG.

Beitrag zusätzlich auch über diese Grenze hinaus aufgestockt werden.¹³⁹ Für die Absenkung der laufenden Beiträge enthält das BetrAVG keine klar definierten Regelungen. Trotzdem können Beiträge, nach jeweiliger Absprache mit dem Versorgungsträger, jährlich oder einvernehmlich abgesenkt, ausgesetzt bzw. die Beitragszahlung komplett beendet werden.¹⁴⁰

Ein Änderungswunsch der Beitragszahlung entwickelt sich meistens aus einer Änderung der Lebenssituation. In der Praxis sind folgende gängige Änderungen in den einzelnen Lebensphasen denkbar und ziehen meistens eine Änderung der bestehenden Beitrags zur Entgeltumwandlung mit sich.

Der Arbeitnehmer kann erkranken. Im Krankheitsfall muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für sechs Wochen das Entgelt weiter zahlen. In diesem Lohnfortzahlungszeitraum kann der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung in vollem Umfang weiter führen, da er fortlaufend Lohn oder Gehalt bezieht. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer dann für 78 Wochen innerhalb von drei Jahren ein Krankengeld von der jeweiligen Krankenkasse. Im Krankengeldbezug fehlt das umzuwandelnde Entgelt. Dennoch hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds privat weiterzuzahlen.¹⁴¹ Die Höhe der Beiträge kann der Arbeitnehmer an seine wirtschaftliche Situation individuell anpassen oder für diesen Zeitraum den Vertrag zur Entgeltumwandlung beitragsfrei stellen. Ähnliche Regelungen gelten für weibliche Arbeitnehmer bei der Geburt eines Kindes. Der Gesetzgeber sieht in solchen Situationen einen Mutterschutz vor. Der Zeitraum ist klar definiert auf sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Während des Mutterschutzes zahlt der Arbeitgeber das vereinbarte Entgelt weiter, und es gibt keine Einschränkung für die bestehende Entgeltumwandlung. Tritt danach die Elternzeit ein, ruht das Arbeitsverhältnis genauso wie im Zeitraum des Krankengeldbezuges.¹⁴² Auch hier können Beiträge optional angepasst oder ausgesetzt werden.

Eine variable Änderung der Beitragshöhe bzw. eine komplette Beitragsfreistellung zur Entgeltumwandlung können auch bei einem Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, bei Veränderung des laufenden Arbeitseinkommens oder bei Nutzung einer Altersteilzeitregelung notwendig sein. Denn in diesen Fällen besteht weiterhin ein Arbeitsverhältnis, auch wenn es inhaltliche Änderungen insbesondere bei der Vergütung aufweist. Es wäre die unveränderte Nutzung der Entgeltumwandlung

¹³⁹ Vgl. Marx (2012), S. 100 ff.

¹⁴⁰ Vgl. ebenda, S. 100 ff.

¹⁴¹ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 94 ff.

¹⁴² Vgl. ebenda, S. 94 ff.

weiterhin möglich. In der Praxis entstehen hier aber eher wirtschaftliche Überlegungen des Arbeitnehmers aufgrund des verringerten Entgelts. Folglich wird ggf. eine Änderung der Entgeltumwandlung fällig, welche wiederum eine Reduzierung des Beitrags oder sogar eine Beitragsfreistellung des Versorgungsvertrages zur Folge hat.

Nach dem Aussetzen einer Beitragszahlung bzw. nach einer durchgeführten Beitragsfreistellung hat der Arbeitnehmer jederzeit das Recht, die Entgeltumwandlung wieder zu aktivieren und fortzusetzen.¹⁴³

3.5 Unverfallbarkeit und Abfindung

Neben der inhaltlichen Änderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kann aber auch der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer das laufende Arbeitsverhältnis fristgerecht kündigen. Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung grundsätzlich einen Anspruch auf alle Leistungen aus dem Vertrag, die bis zum Tag des Ausscheidens umgewandelt wurden. Bei den Regelungen zur Unverfallbarkeit wird einerseits die Unverfallbarkeit dem Grunde nach und andererseits die Unverfallbarkeit der Höhe nach unterschieden.

Bis zum Jahr 2001 unterschied das BetrAVG nicht zwischen einer arbeitnehmer- und einer arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge.¹⁴⁴ Alle Zusagen wurden einheitlich behandelt. Somit galten für die Entgeltumwandlung die gleichen gesetzlichen Regeln zur Unverfallbarkeit wie für die arbeitgeberfinanzierten Zusagen. D.h., alle Entgeltumwandlungen, die vor dem 01. Januar 2001 zugesagt worden, sind erst dann unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses mindestens das 30. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestand.¹⁴⁵ Für die Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen ist grundsätzlich die Zeit ab Erteilung der Zusage maßgeblich. In der Praxis war es bei der Entgeltumwandlung deshalb üblich, dem Arbeitnehmer eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit ab Beginn einzuräumen. Erst im Jahr 2001 mit der Einführung der Entgeltumwandlung in das BetrAVG wurde eine gesetzliche Grundlage für die in der Praxis seit langem übliche Vorgehensweise geschaffen. Alle Zusagen auf eine bAV, die ab dem

¹⁴³ Vgl. Marx (2012), S. 101.

¹⁴⁴ Vgl. Buttler (2012), S. 45 ff.

¹⁴⁵ Vgl. ebenda, S. 45 ff.

01. Januar 2001 erteilt wurden und aus Entgeltumwandlung finanziert werden, sind ab Beginn sofort gesetzlich unverfallbar.¹⁴⁶ Grundlage bildet hier § 1 b Abs. 5 BetrAVG.¹⁴⁷

Für die versicherungsförmigen Durchführungswege gelten darüber hinaus noch weitere besondere Vorschriften. So darf der Arbeitgeber den Vertrag ab Ausscheiden nicht mehr beleihen oder verpfänden, sämtliche Überschüsse müssen zur Leistungserhöhung verwendet werden und der Arbeitnehmer muss den Vertrag nach seinem Ausscheiden privat weiterführen können.¹⁴⁸

Bei der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gibt es unterschiedliche Berechnungsmethoden. Maßgebend sind dafür der Zeitpunkt der Zusageerteilung, die Zusageform und der Durchführungsweg. Insgesamt gibt es vier Verfahren um eine unverfallbare Anwartschaft zu berechnen.¹⁴⁹

(1) Beim Quotierungsverfahren wird der zugesagte Vollanspruch im Verhältnis der tatsächlich erbrachten Beschäftigungszeit zur insgesamt möglichen Beschäftigungszeit abgesenkt.¹⁵⁰ Dieses Verfahren findet nicht nur bei Altersleistungen, sondern auch bei den Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen Anwendung. Das Quotierungsverfahren wird grundsätzlich angewandt, wenn die Entgeltumwandlung vor dem 01. Januar 2001 vereinbart wurde.¹⁵¹

(2) Sind die Entgeltumwandlungen vor dem 01. Januar 2001 bei einer Pensionskasse oder Direktversicherung in Form einer Leistungszusage oder beitragsorientierten Leistungszusage erteilt worden, kann der Arbeitgeber optional das versicherungsvertragliche Verfahren verlangen.¹⁵² Hier wird statt dem rätierlichen Anspruch dem Arbeitnehmer die bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung mitgegeben. Der unverfallbare Versorgungsanspruch ist jeweils auf den aktuellen Wert der Versicherung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses begrenzt.¹⁵³

(3) Bei Leistungszusagen und beitragsorientierten Leistungszusagen, welche nach dem 31. Dezember 2004 vereinbart wurden, ist dem Arbeitnehmer die erreichte

¹⁴⁶ Vgl. Buttler (2012), S. 45 ff.

¹⁴⁷ Vgl. § 1 b Abs. 5 BetrAVG.

¹⁴⁸ Vgl. Buttler (2012), S. 45 ff.

¹⁴⁹ Vgl. Marx (2012), S. 133 ff.

¹⁵⁰ Vgl. ebenda, S. 136 f.

¹⁵¹ Vgl. ebenda, S. 136 f.

¹⁵² Vgl. ebenda, S. 138 f.

¹⁵³ Vgl. ebenda, S. 138 f.

Anwartschaft mitzugeben.¹⁵⁴ Bei ihr ergibt sich die Anwartschaft aus den bis zum Ausscheiden eingebrachten oder einzubringenden Beiträgen. Dabei kommt es auf die gezahlten und einzuzahlenden Beiträge an. Sie bleiben bei der erreichten Anwartschaft aufrechterhalten.¹⁵⁵

(4) Ist die Entgeltumwandlung als Beitragszusage mit Mindestleistung nach dem 31. Dezember 2001 zugesagt worden, dann ist die unverfallbare Anwartschaft die Summe der geleisteten Beiträge, zuzüglich vorhandener Erträge.¹⁵⁶ Sie besteht also aus dem Versorgungskapital, das dem Arbeitnehmer planmäßig auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge zuzurechnen ist, und den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Erträgen. Bei Eintritt des Versorgungsfalles muss mindestens die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge für die Auszahlung zur Verfügung stehen, soweit sie nicht für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.¹⁵⁷

Das Abfinden einer unverfallbaren Anwartschaft am Ende eines Arbeitsverhältnisses ist eingeschränkt möglich und nur im Ausnahmefall gestattet.¹⁵⁸ Der Arbeitgeber kann eine Entgeltumwandlung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur bei den folgenden Gegebenheiten abfinden. Der monatliche Zahlungsbetrag liegt einen Prozent unter der monatlichen Bezugsgröße.¹⁵⁹ In 2014 muss der monatliche Zahlbetrag unter 27,65 Euro in den alten Bundesländern und in den neuen Bundesländern unter 23,45 Euro liegen.¹⁶⁰ Bei einer optionalen Kapitalleistung ist eine Abfindung nur möglich, wenn der Zahlbetrag zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. In 2014 darf der Zahlbetrag bei einer Kapitalabfindung 2.304,17 Euro in den alten Bundesländern und 1.954,17 Euro in den neuen Bundesländern nicht übersteigen.¹⁶¹ Grundsätzliche Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitnehmer sein Recht auf Übertragung nicht in Anspruch nimmt und die Versorgung nicht mit eigenen Beiträgen fortführen möchte. Die Rechte des Arbeitnehmers auf Übertragung und Fortführung mit eigenen Beiträgen haben vor dem Abfindungsrecht des Arbeitgebers immer Vorrang.¹⁶² Denn Ziel und den Zweck des BetrAVG ist die Lebensstandardsicherung, welche bei Erhaltung einer bestehenden Versorgung am ehesten erreicht wird.

¹⁵⁴ Vgl. Marx (2012), S. 139.

¹⁵⁵ Vgl. ebenda, S. 139.

¹⁵⁶ Vgl. ebenda, S. 139 ff.

¹⁵⁷ Vgl. ebenda, S. 139 ff.

¹⁵⁸ Vgl. ebenda, S. 141 f.

¹⁵⁹ Vgl. ebenda, S. 141 f.

¹⁶⁰ Zu den Werten vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014b), S. 1 ff.

¹⁶¹ Zu den Werten vgl. ebenda, S. 1 ff.

¹⁶² Vgl. Marx (2012), S. 141 f.

3.6 Portabilität und Weiterführung nach Ausscheiden aus dem Betrieb

Bei einem Arbeitgeberwechsel können die Zusagen in allen Durchführungswegen vom bisherigen auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Diese Übertragung wird als Portabilität bezeichnet.¹⁶³ Für die Portabilität gelten die allgemeinen Regelungen des § 4 BetrAVG neue Fassung.¹⁶⁴ Vor dem Übertragen sollte Auskunft über die Höhe des Übertragungswertes und die sich daraus ergebende spätere Leistung eingeholt werden. Mit dem Übertragen des Übertragungswertes erlischt die Versorgungszusage beim bisherigen Arbeitgeber.

Bei der Portabilität können die Durchführungswege wieder in zwei Gruppen eingeteilt werden. Diese erste Gruppe zählt für Anwartschaften aus einer Direktzusage oder Unterstützungskasse. Diese Anwartschaften können einvernehmlich auf alle fünf Durchführungswege übertragen werden. Aber auf die Übertragung besteht kein Rechtsanspruch! Die Übertragung kann auf zwei Arten vollzogen werden. Einerseits kann der neue Arbeitgeber die bisherige Versorgungszusage übernehmen. Bei dieser Schuldübernahme ändert sich der Inhalt der Versorgungszusage nicht, aber der neue Arbeitgeber muss für diese Zusage voll einstehen. Andererseits kann ausschließlich der Barwert aus der Anwartschaft auf die neue Versorgungszusage und den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber eine wertgleiche Versorgungszusage abzugeben.¹⁶⁵ In der Praxis wird eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage nur sehr eingeschränkt zum neuen Arbeitgeber mitgenommen. Denn bei der Pensionszusage müsste der neue Arbeitgeber schuldbefreiend in die Versorgungsverpflichtung des vorherigen Arbeitgebers eintreten. Bei der Unterstützungskasse müsste der neue Arbeitgeber die Eigenschaft des Trägerunternehmens vom bisherigen Arbeitgeber übernehmen.¹⁶⁶

Zur zweiten Gruppe zählen alle versicherungsförmigen Durchführungswege. Die Übertragung kann auch hier durch eine Schuldübernahme oder durch eine Übertragung des Übertragungswertes erfolgen. Doch in dieser Gruppe kann der Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses vom bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird. Dabei muss es sich aber um eine Entgeltumwandlungszusage handeln, die nach dem

¹⁶³ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 174.

¹⁶⁴ Vgl. § 4 BetrAVG.

¹⁶⁵ Vgl. Marx (2012), S. 144 ff.

¹⁶⁶ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 185 f.

31. Dezember 2004 vereinbart wurde.¹⁶⁷ Des Weiteren darf der Übertragungswert die jeweilige BBG in der GRV nicht übersteigen, und die Übertragung wird innerhalb eines Jahres nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangt.¹⁶⁸

Nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses können die Arbeitnehmer die durch Entgeltumwandlung finanzierte Altersvorsorge auch mit eigenen Beiträgen als private Altersvorsorge fortsetzen.¹⁶⁹ In der Praxis findet diese Regelung meistens dann Anwendung, wenn kein neuer Arbeitgeber vorhanden ist und der Arbeitnehmer auf eine staatliche Unterstützung zum Lebensunterhalt angewiesen ist. Dieses Recht besteht bei den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds. Weiterhin müssen auch hier die Überschussanteile ausschließlich zum Verbessern der Leistungen verwendet werden, und das Recht zum Verpfänden, Abtreten oder Beleihen wurde ausgeschlossen.¹⁷⁰ Bei der Unterstützungskasse und der Pensionszusage besteht diese Möglichkeit leider nicht. Diese Verträge können mit den angesammelten unverfallbaren Anwartschaften in so einer Situation nur beitragsfrei gestellt werden. Setzt der Arbeitnehmer die Versicherung mit eigenen Beiträgen fort, macht er dies als Privatperson. Die Beiträge unterliegen nicht den steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen in der Ansparphase und werden voll aus dem Nettoeinkommen bezahlt. Somit gelten für die Leistungen aus diesen Beitragsanteilen die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes nicht und die sich daraus ergebenden Leistungen unterliegen dann der Ertragsanteilbesteuerung.¹⁷¹

3.7 Sicherung der Versorgungsleistungen

Eine Entgeltumwandlung schließt eine wirtschaftliche Nutzung in der Leistungsphase generell aus. Der Arbeitnehmer kann erst zum Leistungsbeginn bzw. Rentenbeginn über das Guthaben aus der Entgeltumwandlung verfügen.¹⁷² Aus diesem Grund können die angesammelten Werte auch nicht bei der Berechnung der Ansprüche, im Falle eines Bezuges des Arbeitslosengeldes II, herangezogen bzw. angerechnet werden. Auch die Auflösung der vorhandenen Anwartschaft zur Sicherung des Lebensunterhaltes ist nichtig und kann nicht von der Agentur für Arbeit verlangt

¹⁶⁷ Vgl. Marx (2012), S. 144 ff.

¹⁶⁸ Vgl. ebenda, S. 144 ff.

¹⁶⁹ Vgl. ebenda, S. 144 ff.

¹⁷⁰ Vgl. ebenda, S. 144 ff.

¹⁷¹ Vgl. ebenda, S. 61.

¹⁷² Vgl. Deist / Lange (2010), S. 184.

werden. Dies gilt für alle Durchführungswege.¹⁷³ Im Vergleich zur privaten Altersvorsorge ist die Entgeltumwandlung damit Hartz IV sicher.

Zusätzlich sind die umzuwandelnden Entgeltteile auch kein pfändbares Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO.¹⁷⁴ Bei der Umwandlungsvereinbarung handelt es sich nicht um eine Lohnverwendungsabrede, sondern um einen Lohnverzicht. Dieser Lohnverzicht wird Bestandteil des Arbeitsvertrages.¹⁷⁵ Es mindert sich der pfändbare Anspruch auf Barzahlung des Lohnes. Pfändbar ist nur noch der verminderte auszuzahlende Betrag. Nur bei Vorliegen einer Sittenwidrigkeit oder eines Missbrauches der Entgeltumwandlung tritt der Pfändungsschutz nicht in Kraft. Eine Sittenwidrigkeit liegt zum Beispiel vor, wenn damit ein Unterhaltsanspruch oder ein Gläubigerschutz umgangen werden soll und dem Arbeitgeber das bekannt war. Ein Missbrauch liegt vor, wenn zum Beispiel die Entgeltumwandlung dazu genutzt wird, um bestehende Unterhaltspflichten zu umgehen.¹⁷⁶

Mit dem AVmG wurde ab 01. Januar 2001 die sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaften aus Entgeltumwandlung eingeführt.¹⁷⁷ Da es sich bei der Entgeltumwandlung um einen Verzicht von Gehaltsteilen des Arbeitnehmers handelt, liegt hier ein aufgeschobener Lohnanspruch vor. Daraus ergibt sich der sofortige gesetzliche Insolvenzschutz für diese Anwartschaften. Mit sofortiger Wirkung insolvenzgeschützt sind die umgewandelten Beiträge, die die Vierprozentgrenze der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung nicht überschreiten. Leistungen aus Beiträgen, die über diese Grenzen hinausgehen, sind erst nach zwei Jahren insolvenzgesichert.¹⁷⁸ Im Insolvenzfall des Arbeitgebers werden die Leistungen dann durch den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) übernommen. Diese Insolvenzversicherung ist eine öffentlich-rechtliche Zwangsversicherung und hat für die Ansprüche des Arbeitnehmers bei einer Insolvenz des Arbeitgebers einzustehen. Die Beiträge für den PSVaG schuldet der Arbeitgeber.¹⁷⁹

Theoretisch könnte es passieren, dass auch der Versorgungsträger insolvent wird. Hier greift dann die Durchgriffshaftung des Arbeitgebers.¹⁸⁰ Das bedeutet, wenn der Versorgungsträger die Leistung nicht erbringen kann, muss der Arbeitgeber selbst die

¹⁷³ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 184.

¹⁷⁴ Vgl. § 850 Abs. 2 ZPO.

¹⁷⁵ Vgl. Marx (2012), S. 448 f.

¹⁷⁶ Vgl. ebenda, S. 448 f.

¹⁷⁷ Vgl. § 1 b BetrAVG.

¹⁷⁸ Vgl. Marx (2012), S. 208 ff.

¹⁷⁹ Vgl. ebenda, S. 208 ff.

¹⁸⁰ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 267.

Zusage gegenüber seinen Arbeitnehmer wirtschaftlich erbringen. Allerdings kommt eine Insolvenz des Versorgungsträgers in der Praxis kaum vor. Dafür sorgen eine Reihe von Sicherungsmaßnahmen. Einerseits unterliegen die versicherungsförmigen Durchführungswege der staatlichen Finanzaufsicht. Andererseits gibt es für Lebensversicherungsunternehmen und Pensionskassen einen gesetzlichen Sicherungsfonds.¹⁸¹ Sollten dabei die Mittel des Sicherungsfonds nicht zur Sanierung eines insolventen Versicherers ausreichen, haben sich die Mitgliedsunternehmen verpflichtet, weitere finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Ziel ist die Wahrung der vertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Versicherungsnehmern. Dabei sind nur die vertraglich garantierten Versicherungsleistungen, zuzüglich bereits gutgeschriebener Überschüsse abgesichert.¹⁸²

Neben den beschriebenen Vorteilen birgt die Entgeltumwandlung auch eine Reihe von Gefahren und Haftungsrisiken. Um die Wirtschaftlichkeit der Entgeltumwandlung objektiv zu beurteilen, sollten auch die Nachteile im Vorfeld analysiert werden. Aus diesem Grund werden im folgenden Kapitel die Grenzen einer Entgeltumwandlung für alle beteiligten Parteien näher dargestellt.

¹⁸¹ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 267.

¹⁸² Vgl. ebenda, S. 267.

4 Grenzen einer bAV am Beispiel der Entgeltumwandlung

4.1 Pflichten des Arbeitgebers

In zahlreichen, insbesondere kleineren Unternehmen wurde die Entgeltumwandlung bis heute nicht umgesetzt. Der Grund hierfür ist in der Praxis nicht eine Ablehnung durch den Arbeitgeber, sondern eher die Unwissenheit der Arbeitgeber. Aber auch Unwissenheit sowie mangelndes Interesse der Arbeitnehmer haben hier einen großen Einfluss. Für den Arbeitgeber besteht dennoch die Gefahr, dass die einzelnen Arbeitnehmer Jahre später dem Arbeitgeber vorwerfen, sie über die Möglichkeiten und Vorteile der Entgeltumwandlung nicht genügend aufgeklärt zu haben.¹⁸³ Um etwaige Schadensersatzforderungen von Beginn an zu vermeiden, empfiehlt es sich, den Verzicht auf die Nutzung einer Entgeltumwandlung durch den jeweiligen Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen.¹⁸⁴

Seit mehr als zwölf Jahren gibt es im BetrAVG den geltenden Rechtsanspruch der Mitarbeiter auf eine Entgeltumwandlung.¹⁸⁵ Dennoch war die Rechtslage bis heute teilweise sehr unklar geregelt. In der Vergangenheit mussten sich Arbeitsgerichte immer häufiger mit einer speziellen Frage beschäftigen. Ist eigentlich der Arbeitgeber verpflichtet, alle Mitarbeiter über die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung zu informieren?

Eine konkrete Vorschrift zu einer etwaigen Aufklärungspflicht des Arbeitgebers findet sich weder in BetrAVG noch in anderen Gesetzen. Eine Informationsverpflichtung wurde in diesem Zusammenhang nur im öffentlichen Dienst abgeleitet.¹⁸⁶ In der Praxis wurde es meistens so betrachtet, wo ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht, da gibt es auch eine Pflicht. Diese Pflicht hat der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft und muss alle seine Mitarbeiter über die Möglichkeiten aus der Entgeltumwandlung informieren. Dem Arbeitgeber wurde dabei eine Aufklärungspflicht gegenüber seinen Mitarbeitern aus dem Bereich der Fürsorgepflicht abgeleitet. Unterlässt er diese Verpflichtung, können die Arbeitnehmer Schadensersatzforderungen gegenüber dem Arbeitgeber stellen.

¹⁸³ Vgl. Buttler (2012), S. 33.

¹⁸⁴ Vgl. ebenda, S. 33.

¹⁸⁵ Vgl. § 1 a BetrAVG.

¹⁸⁶ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 191 ff.

Ein aktuelles Urteil des BAG sorgt aber jetzt endlich für die Rechtssicherheit der Arbeitgeber und für eine konkrete Antwort. Das Urteil des Dritten Senats ist ein wichtiger Meilenstein bei der Frage, in welchen Fällen Mitarbeiter vom Arbeitgeber Schadensersatz wegen eines sogenannten Versorgungsschadens verlangen können. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitnehmer vorgetragen, er hätte selbstverständlich bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs 215,00 Euro von seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt. Als Durchführungsweg hätte er dabei die Form einer Direktversicherung gewählt. Den dadurch entstandenen Versorgungsschaden bezifferte er mit 14.380,38 Euro.¹⁸⁷ Die Richter des Bundesarbeitsgerichts sahen, wie auch die Vorinstanzen, weder im Wortlaut des § 1a BetrAVG noch in der allgemeinen Fürsorgepflicht eine Pflicht des Arbeitgebers, auf den gesetzlichen Gehaltsumwandlungsanspruch nach dem Betriebsrentengesetz aufmerksam zu machen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen. Somit ist dem Arbeitgeber keine Pflichtverletzung vorzuwerfen.¹⁸⁸ Eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers wäre aber zwingend erforderlich, um Schadensersatzansprüche zu stellen. Des Weiteren untermauerte das BAG seine Entscheidung damit, dass alle Arbeitnehmer, welche sich für den zusätzlichen Aufbau ihrer Altersrente interessieren, sich im Vorfeld eigenständig einen Überblick über bestehende Möglichkeiten verschaffen. Es kann ebenfalls erwartet werden, dass die Arbeitnehmer, auch ohne Mitwirken des Arbeitgebers, bereits Kenntnis über die Möglichkeiten einer Entgeltumwandlung hatten.¹⁸⁹

Dem Arbeitgeber treffen aber auch eine Vielzahl von weiteren Melde- und Fürsorgepflichten. Diese Pflichten können zum Beginn als auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses entstehen. Die Hintergründe ergeben sich aus der steuerrechtlichen Behandlung und den arbeitsrechtlichen Normen. Unter anderem unterliegt der Arbeitgeber eine besondere Mitteilungs- sowie Aufzeichnungspflicht gegenüber den Finanzbehörden. Insbesondere trifft es dabei die versicherungsförmigen Durchführungswege.¹⁹⁰ Bei einer Besteuerung nach dem seit 2005 geltendem neuem Recht ist der Arbeitgeber verpflichtet, die individuellen steuerfreien Bezüge auf dem Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen.¹⁹¹ Wird neben dieser Besteuerung nach § 3 Nr. 63 EStG noch der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag in Anspruch

¹⁸⁷ Vgl. Personalmagazin (Hrsg.): Keine Hinweispflicht auf Recht zur Entgeltumwandlung, in: Personalmagazin Nr. 03 (2014), S. 68.

¹⁸⁸ Vgl. ebenda, S. 68.

¹⁸⁹ Vgl. ebenda, S. 68.

¹⁹⁰ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 80 ff.

¹⁹¹ Vgl. ebenda, S. 80 ff.

genommen, muss zusätzlich der Zeitpunkt der Zusageerteilung vom Arbeitgeber aufgezeichnet werden.¹⁹² Bei Übertragung eines bestehenden Vertrages muss der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Übertragung gemäß Übertragungsabkommen aufzeichnen.¹⁹³ Neben bestimmten Aufzeichnungspflichten unterliegen die Arbeitgeber auch zusätzlichen Mitteilungspflichten. Diese Pflichten ergeben sich gegenüber den Versorgungsträgern und den PSVaG. Hierbei handelt es sich gesondert nach der jeweiligen Zusage über Meldungen zu geleisteten Beiträgen und Zuwendungen.¹⁹⁴

Dabei hat die Mitteilungspflicht gegenüber einem externen Versorgungsträger größten Teils steuerrechtliche Hintergründe. Nur so kann der Versorgungsträger eine korrekte Versteuerung der Entgeltumwandlungsbeiträge gewährleisten. Diese Mitteilung hat der Arbeitgeber jährlich vorzunehmen. Er muss mitteilen, ob Beiträge steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG, pauschal besteuert nach § 40b EStG oder individuell besteuert wurden sind.¹⁹⁵ Nur wenn der Versorgungsträger über diese Informationen verfügt, kann dieser seiner Pflicht nachkommen und die Zahlungsbeträge korrekt versteuern.¹⁹⁶

Gegenüber der PSVaG muss der Arbeitgeber jedes Jahr unaufgefordert die Bemessungsgrundlage für den PSVaG-Beitrag melden. Die jährliche Meldung muss bis zum 30.09. des auf den Bilanzstichtag folgenden Jahres erfolgen.¹⁹⁷ Aus der Summe aller Bemessungsgrundlagen und den im selben Jahr vom PSVaG insgesamt erbrachten Leistungen errechnet sich dann dieser erforderliche Beitragssatz. Damit trifft den Arbeitgeber eine weitere Pflicht. Je nach gewähltem Durchführungsweg muss er Beiträge an den PSVaG leisten und unterliegt einer Zahlungspflicht.¹⁹⁸ Nach § 10 Abs. 1 BetrAVG sind, bis auf Ausnahme der Pensionskasse, alle Durchführungswege insolvenzversicherungspflichtig.¹⁹⁹ Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Gesetzgeber noch eine Möglichkeit geschaffen, sich von dieser Beitragspflicht bei Direktversicherungen zu befreien. Als Folge der dramatischen Wirtschaftskrise im Jahr 2008 war der PSV-Beitragssatz auf 14,2 Promille gestiegen.²⁰⁰ Diese Beitragsexplosion heizte die Diskussionen über eine gerechte Finanzierung der Insolvenzversicherung für

¹⁹² Vgl. Deist / Lange (2010), S. 80 ff.

¹⁹³ Vgl. ebenda, S. 80 ff.

¹⁹⁴ Vgl. ebenda, S. 80 ff.

¹⁹⁵ Vgl. ebenda, S. 82 ff.

¹⁹⁶ Vgl. Marx (2012), S. 282 ff.

¹⁹⁷ Vgl. ebenda, S. 282 ff.

¹⁹⁸ Vgl. Buttler (2012), S. 88 ff.

¹⁹⁹ Vgl. § 10 Abs. 1 BetrAVG.

²⁰⁰ Vgl. Buttler (2012), S. 88 ff.

die bAV erneut an. In mehreren Urteilen haben Gerichte bisher aber keinen Zweifel an der Zulässigkeit der gesetzlichen festgelegten Beitragspflicht aufkommen lassen.²⁰¹

4.2 Haftung des Arbeitgebers

Die stets entscheidende Frage für den Arbeitgeber ist, ob und für welche Risiken er haftet. Geht es dabei um die Haftung für die zugesagte Betriebsrente, muss zwischen dem rein rechtlichen und dem wirtschaftlichen Aspekt unterschieden werden.²⁰²

Die Grenzen der Entgeltumwandlung betreffen im hohen Maß die Arbeitgeber und sind dadurch von hoher Bedeutung. Rein rechtlich nach § 1 BetrAVG ist die Zusage einer bAV für den Arbeitgeber grundsätzlich verbindlich.²⁰³ Der Arbeitgeber kann eine versprochene Versorgungsleistung nicht ohne weiteres reduzieren oder beenden. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführung auf einen externen Versorgungsträger ausgelagert hat. Wird der Versorgungsträger insolvent und kann die vertraglich übernommenen Leistungen nicht erbringen, so haftet der Arbeitgeber dafür.²⁰⁴ Hier greift dann die Durchgriffshaftung des Arbeitgebers.

Wirtschaftlich gesehen hat der Arbeitgeber mehrere Möglichkeiten, seine tatsächliche Haftung zu begrenzen, zum Beispiel durch die Wahl der Zusageart. Bei der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung ist das Haftungsrisiko des Arbeitgebers nicht so stark ausgeprägt wie bei einer reinen Leistungszusage. Auch der externe Produktanbieter einer Entgeltumwandlung sollte sorgfältig und genau ausgewählt werden. Dabei sind aber nicht die günstigen Leistungen ein Aspekt, sondern es sollten vielmehr weitere Kriterien berücksichtigt werden. Unter anderem das Preis- und Leistungsverhältnis, Finanzstärke, Beratungsqualität, Kundenorientierung und Servicequalität. Denn stellt sich später heraus, dass der Anbieter nicht sorgfältig genug vorgegangen ist, können die Arbeitnehmer Schadensersatzforderungen gegenüber dem Arbeitgeber stellen.²⁰⁵

Die Durchführung der Beratung einer Entgeltumwandlung kann ebenfalls mit Haftungsfragen verbunden sein. Denn, um dem Arbeitnehmer eine fundierte Entscheidungsgrundlage für eine Teilnahme an der Entgeltumwandlung zu geben, ist eine

²⁰¹ Vgl. Buttler (2012), S. 88 ff.

²⁰² Vgl. Deist / Lange (2010), S. 37 f.

²⁰³ Vgl. § 1 BetrAVG.

²⁰⁴ Vgl. Buttler (2012), S. 27.

²⁰⁵ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 37 f.

Einzelberatung des Arbeitnehmers notwendig. Führt der Arbeitgeber diese Beratung selbst durch, so haftet dieser auch für eine eventuelle Falschberatung.²⁰⁶

Das Gleiche gilt auch, wenn die Beratung durch einen Dritten, z.B. Versorgungsunternehmen erfolgt. Informiert der Dritte falsch, so haftet der Arbeitgeber für Schäden, die dem Arbeitnehmer entstehen. Schließlich hat der Arbeitgeber den Dritten ausgewählt und für die Beratung beauftragt.²⁰⁷ Letztendlich hat der Arbeitgeber aber dann die Möglichkeit, beim Dritten Regress für den Schadensersatz des Arbeitnehmers zu verlangen.

Ein weiteres Haftungsproblem wird durch die jeweiligen Beratungsansätze geprägt. Zum Beispiel stellt die Steuer- und Sozialabgabeneinsparung in der Anwartschaft den üblichen Beratungsansatz einer Entgeltumwandlung dar. Die gleichzeitigen Leistungskürzungen in den einzelnen Sozialversicherungen werden aber meistens nicht berücksichtigt und dem Arbeitnehmer nicht ausführlich erläutert. Da der Arbeitgeber aber gleichzeitig die anteiligen Lohnnebenkosten auf den Umbetrag spart, dürfte wenigstens dem Arbeitgeber diese Minderung der Sozialleistungen bekannt sein. Es liegt hier ein schwerer Beratungsfehler vor und der Arbeitgeber muss letztendlich haften. In diesen Zusammenhang kann dem Arbeitgeber sogar eine strafrechtliche Verantwortung drohen. Grundlage bildet die Fürsorgepflicht sowie Informationspflicht gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer. Ein anschließender Regress des Arbeitgebers beim Berater ist aber nicht ausgeschlossen.

Eine weitere Haftungsgefahr ergibt sich, wenn ein Arbeitnehmer während seines Berufslebens den Arbeitgeber wechselt. Denn mit der Übernahme einer Versorgung durch den neuen Arbeitgeber, steigt dieser in vollem Umfang in die Versorgungsverpflichtung des alten Arbeitgebers ein und führt diese weiter. Sämtliche Verpflichtungen aus der Zusage gehen mit schuldbefreiender Wirkung von dem alten Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber über.²⁰⁸ Es kann z.B. der neue Arbeitgeber für eine durchgeführte Falschberatung des alten Arbeitgebers in Regress genommen werden, obwohl der neue Arbeitgeber keinen Einfluss auf die damaligen Beratungsinhalte sowie auf die Auswahl des externen Versorgungsunternehmens hatte.

Der Arbeitgeber hat auch für die Tarifauswahl des vom Versorgungsunternehmen anzubietenden Produktes einzustehen.²⁰⁹ Bis 31. Dezember 2007 wurden Lebens- und

²⁰⁶ Vgl. Buttler (2012), S. 33.

²⁰⁷ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 42 ff.

²⁰⁸ Vgl. Buttler (2012), S. 70 f.

²⁰⁹ Vgl. ebenda, S. 33 f.

Rentenversicherungsprodukte hauptsächlich in Form von so genannten gezillmerten Tarifen verkauft.²¹⁰ Das sind Tarife, bei denen der Kunde mit seinen Versicherungsbeiträgen in den ersten Monaten nach Vertragsabschluss zunächst nahezu ausschließlich die Abschlusskosten des Vertrages zahlt. Hierin enthalten sind auch die Provisionen für den Vermittler, der sich um den Abschluss und die Beratung der Arbeitnehmer gekümmert hat. Die Folge ist, dass der Rückkauf bei Kündigung eines solchen Vertrages nach ein bis zwei Jahren nur einen minimalen, ggf. keinen Rückkaufswert aufweist. Mit einem Urteil vom 15. September 2009 hat das BAG entschieden, dass die Zillmerung von Abschlusskosten bei der Entgeltumwandlung nicht zur Unwirksamkeit dieser Verträge führt.²¹¹ Aus der Urteilsbegründung geht hervor, dass die Belastung des Arbeitnehmers mit Abschluss- und Vertriebskosten sowie deren Verteilung auf fünf Jahre grundsätzlich als angemessen betrachtet wird, sofern auch die Höhe der Abschlusskosten insgesamt angemessen ist.²¹²

Dass Problem der geringen Rückkaufswerte in den Anfangsjahren dürfte sich damit für die Zukunft weitgehend entschärft haben, sofern der Arbeitgeber bei Abschluss der Verträge auf die generelle Höhe der Abschlusskosten geachtet hat. Denn bei zu hohen Kosten kann eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegen, für die der Arbeitgeber wiederum haftet.²¹³

4.3 Nachteile in der gesetzlichen Sozialversicherung

4.3.1 Kürzung der Sozialleistungen

Wie im Kapitel 3 erläutert, ergeben sich bei einer Entgeltumwandlung auf den ersten Blick zahlreiche Vorteile. Die Einzahlungen sind steuer- und sozialabgabenfrei. Zudem werden erst im Alter, wenn die Steuerbelastung in der Regel geringer ist als während des Berufslebens, die Steuern fällig. Die Entgeltumwandlung hat aber auch einige Haken. Verdient der Arbeitnehmer unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze und investiert Beiträge in eine Entgeltumwandlung, mindert er gleichzeitig die Höhe seines

²¹⁰ Vgl. Buttler (2012), S. 33 f.

²¹¹ Vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 15.09.2009, 3 AZR 17/09, <http://www.dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=15.09.2009&Aktenzeichen=3%20AZR%2017/09> (Zugriff am 05.06.2014).

²¹² Vgl. Buttler (2012), S. 33 f.

²¹³ Vgl. ebenda, S. 33 f.

Rentenanspruchs in der GRV. Außerdem fallen auf die späteren Leistungen der Entgeltumwandlung noch volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an.

Ursprünglich sollte mit der Änderung des AltEinkG und der gleichzeitigen Modifizierung der Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG der damals stagnierenden betrieblichen Altersversorgung einen neuen Schub verliehen werden.²¹⁴ Inzwischen ist die Zusatzvorsorge über die Arbeitgeber jedoch so weit wiederbelebt, dass dadurch im Umkehrschluss der gesetzlichen Rentenversicherung enorme Verluste entstehen. Aufgrund der anteiligen Einsparung der Rentenversicherungsbeiträge in der Entgeltumwandlung, beziffern Experten daraus einen jährlichen Verlust von mehr als zwei Milliarden für die gesetzliche Rentenversicherung.²¹⁵ Wegen dieser niedrigeren Beitragseinnahmen der Rentenversicherung fallen auch die jährlichen Rentenanpassungen niedriger aus. Zudem könnte das Rentenniveau über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus weiter absinken. Denn damit erwerben sowohl die heutigen als auch die künftigen Rentner oft ungewollt geringere Rentenansprüche. Problematisch an der Entgeltumwandlung sind aus Sicht der Wirtschaftsweisen auch die damit verbundenen Verteilungswirkungen. Käme es aufgrund stark genutzter Gehaltsumwandlungen zu größeren Einnahmeausfällen in der Rentenversicherung, müsste letztlich der Beitragssatz in der GRV erhöht werden.²¹⁶

Neben den Nachteilen in der GRV birgt die Entgeltumwandlung noch weitere Nachteile. Diese Nachteile entstehen dann, wenn weitere Sozialversicherungsleistungen beantragt werden. Denn für die Berechnung und die Höhe vieler Sozialleistungen bildet das Brutto- bzw. das Nettogehalt die Berechnungsgrundlage. Durch die Entgeltumwandlung wird aber je nach der Höhe des Umwandlungsbetrages dementsprechend das Brutto- und Nettoeinkommen gesenkt. Es ergeben sich weitere Leistungseinbußen beim Arbeitslosen-, Kranken-, Verletzten-, Mutterschafts- sowie Übergangsgeld. Die gravierenden Auswirkungen entstehen aber in der GRV. Denn hier wird die Leistungshöhe an der Summe aller tatsächlich gezahlten Beiträge bis zum Rentenbeginn berechnet. Bei den anderen Sozialleistungen wird im Gegenzug entweder das letzte Brutto- bzw. Nettogehalt oder der Durchschnitt der letzten 12 bis 24 Monate zu Grunde gelegt. Neben den Einschnitten in der gesetzlichen Altersrente entstehen auch Kürzungen in anderen Leistungsarten aus der GRV, zum Beispiel in der Erwerbsminderungs-, Witwen-, Witwer- sowie Waisenrente.

²¹⁴ Vgl. Thissen, St. (2013): Entgeltumwandlung. Vorteil mit Haken, 06.08.2013, <http://www.ihre-vorsorge.de/magazin/nachrichten/rente/news-single/article/entgeltumwandlung-vorteil-hier-nachteil-dort.html> (Zugriff am 28.05.2014).

²¹⁵ Vgl. ebenda.

²¹⁶ Vgl. ebenda.

Bei höher verdienenden Arbeitnehmern tritt eine Minderung der Sozialleistungen erst dann ein, wenn durch den Abzug der Umwandlungsbeiträge eventuell bestehende Beitragsbemessungsgrenzen dem jeweiligen Sozialversicherungszweige unterschritten werden.²¹⁷

4.3.2 Darstellung und Vergleich am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente

Aufbauend auf das Fallbeispiel aus Kapitel 3.3.3 erfolgen bei der ersten Vorsorgevariante keine Kürzungen der Sozialleistungen, da Beiträge zur privaten Rentenversicherung aus dem Nettoeinkommen finanziert werden. Bei der zweiten Vorsorgevariante sind die Beiträge einer Entgeltumwandlung neben der Steuerbefreiung auch in der Sozialversicherung bis vier Prozent zur BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung befreit. Somit werden bei Nutzung der Entgeltumwandlung weniger Beiträge in den einzelnen Sozialversicherungszweigen abgeführt und dadurch mindert sich letztendlich auch die Anspruchshöhe bei einer eventuellen Inanspruchnahme der Leistungen.

Im vorangegangenen Fallbeispiel wird mit einem monatlichen Nettoaufwand von 100,00 Euro ein monatlicher Bruttobetrag von 203,00 Euro zu Gunsten der Entgeltumwandlung erzielt. Dieser Bruttobetrag setzt sich aus dem Nettoaufwand des Arbeitnehmers mit 100,00 Euro, aus der daraus resultierenden Steuerbefreiung von 61,00 Euro sowie aus der daraus folgenden Sozialabgabenbefreiung in Höhe von 43,00 Euro zusammen. Im Fallbeispiel entstehen monatliche Minderbeiträge um 19,00 Euro in der Rentenversicherung, um 3,00 Euro in der Arbeitslosenversicherung, um 17,00 Euro in der Krankenversicherung sowie um 4,00 Euro in der Pflegeversicherung. (Zu den Werten vgl. Anlage 3, S. 75)

Bei den weiteren Betrachtungen konzentriert sich der Verfasser aber ausschließlich auf die Kürzungen aus der gesetzlichen Altersrente. Denn diese Auswirkungen haben das größte wirtschaftliche Ausmaß für den Arbeitnehmer. Der folgende errechnete Rentenverlust im Fallbeispiel kann aber nur als Schätzwert betrachtet werden und soll ausschließlich auf die Problematik sensibilisieren. Denn während eines Arbeitslebens können sich die notwendigen Parameter für die Berechnung verändern, und eine exakte Berechnung im Vorfeld ist nicht realistisch.

²¹⁷ Vgl. Marx (2012), S. 291 ff.

Zur Berechnung des Rentenverlustes aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind verschiedene Parameter notwendig. Neben dem Bruttobetrag zur Entgeltumwandlung und der Vertragslaufzeit der Entgeltumwandlung sind noch weitere Werte notwendig. Einerseits der aktuelle Rentenwert und andererseits das aktuelle Durchschnittseinkommen.

Der aktuelle Rentenwert beschreibt dabei den späteren monatlichen Rentenwert, der einem Entgeltpunkt entspricht. Dieser Wert wird jährlich an der wirtschaftlichen Situation angepasst.²¹⁸ Seit dem 01. Juli 2013 beträgt er 28,61 Euro für die alten Bundesländer und 26,30 Euro für die neuen Bundesländer.²¹⁹ Das aktuelle Durchschnittseinkommen gibt Auskunft über das durchschnittliche Einkommen aller Versicherten und wird ebenfalls jährlich angepasst. Wer dieses Durchschnittseinkommen pro Kalenderjahr verdient, erhält dafür einen Entgeltpunkt in der gesetzlichen Altersrente gutgeschrieben. Bei einem höheren bzw. niedrigeren Einkommen wird der die Anzahl der anzurechnenden Entgeltpunkte durch einen Verhältniswert ermittelt. Die ermittelten Entgeltpunkte werden auf vier Dezimalstellen gerundet.²²⁰ Im Jahr 2014 beträgt das durchschnittliche Jahresarbeitsentgelt 34.857,00 Euro.²²¹ Solange die Einkommensverhältnisse in den alten und neuen Bundesländern noch unterschiedlich hoch sind, werden die niedrigen Entgelte in den neuen Bundesländern mit einem Faktor auf das Niveau der alten Bundesländer angehoben. Dieser Faktor wird jährlich ermittelt und wird per Rechtsverordnung festgesetzt. Durch diese Anhebung werden die Verdienste in den neuen Bundesländern mit dem Durchschnittsentgelt vergleichbar gemacht. Im Jahr 2014 beträgt der vorläufige Umrechnungsfaktor 1,1873.²²²

Im Fallbeispiel beträgt der Bruttobetrag 203,00 Euro monatlich bzw. 2.436,00 Euro jährlich zur Entgeltumwandlung. Weiterhin wird angenommen, dass der Arbeitnehmer am 01. Juli 1984 geboren ist und der Rentenbeginn mit dem 67. Lebensjahr erfolgt.

Daraus ergibt sich bis zum Rentenbeginn eine mögliche Ansparzeit von 37 Jahren. Insgesamt fehlt dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum ein rentenversicherungspflichtiges Einkommen in Höhe von 90.132,00 Euro. Mit dem Umrechnungsfaktor wird dann das Entgelt ins Verhältnis zum geltenden Durchschnittsentgelt gesetzt. Anschließend wird dieser Wert mit dem durchschnittlichen Jahresentgelt dividiert. Daraus ergeben sich dann verhältnismäßig 3,071 Entgeltpunkte. Diese fehlenden

²¹⁸ Vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a), S. 4 ff.

²¹⁹ Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.

²²⁰ Vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a), S. 4 ff.

²²¹ Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.

²²² Vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a), S. 4 ff.

Entgeltpunkte ergeben nach dem aktuellen Rentenwert, einen geschätzten dauerhaften Rentenverlust in Höhe von 80,74 Euro brutto monatlich. Bei einer angenommenen Lebenserwartung von 85 Jahren, entsteht dem Arbeitnehmer durch die Entgeltumwandlung ein Gesamtverlust in Höhe von 17.439,84 Euro brutto in der gesetzlichen Altersrente. Dieser Sachverhalt wird in der folgenden Tabelle 3 nochmals verdeutlicht.

Gesetzlicher Rentenverlust durch Direktversicherung	
<u>Bilanz nach 37 Jahren:</u>	
monatlicher Beitrag zur Entgeltumwandlung	203,00 €
x 12 Monate x 37 Jahre Laufzeit	
= fehlendes rentenversicherungspflichtiges Einkommen	90.132,00 €
x Anpassungsfaktor (2014 = 1,1873)	107.013,72 €
/ durchschnittliche Jahresarbeitsentgelt (2014 = 34.857,00 €)	
= fehlende Rentenpunkte	3,0701
x Rentenwert Ost (2014 = 26,30 €)	
= dauerhafter monatlicher Rentenverlust	80,74 €

Tabelle 3: Berechnung gesetzlicher Rentenverlust am Fallbeispiel

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a), S. 4 ff.

4.4 Nachteile in der Leistungsphase

4.4.1 Steuerrechtliche Behandlung

Die geleisteten Beiträge zur Entgeltumwandlung sind in bestimmten Höhen je nach gewähltem Durchführungsweg in der Anwartschaftsphase steuerfrei. Die Besteuerung greift erst in der Leistungsphase und kann auch nicht umgangen werden. Bei der steuerrechtlichen Behandlung der Leistungen werden die Durchführungswege erneut in die zwei bekannten Gruppen eingeteilt. Die erste Gruppe umfasst die Durchführungswege der Pensionszusage und Unterstützungskasse. In der zweiten Gruppe befinden sich die Direktversicherung, Pensionskasse sowie Pensionsfonds als versicherungsförmige Durchführungswege. Generell hängt die Versteuerung der Versorgungsleistungen davon ab, wie die Beiträge oder Zuwendungen in der Ansparphase staatlich gefördert worden sind.

In der ersten Gruppe unterliegen die Versorgungsleistungen der vollen Besteuerung.²²³ Denn die Leistungen aus einer Pensionszusage und einer Unterstützungskasse fließen dem Arbeitnehmer erst in der Auszahlungsphase zu. Die Versorgungsbezüge werden als nachträglicher Lohn behandelt und nachgelagert versteuert.²²⁴ Sie müssen voll mit dem individuellen Steuersatz als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 19 Abs. 2 EStG versteuert werden.²²⁵ In Abzug gebracht werden können der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag sowie der Arbeitnehmer-Pauschbetrag.²²⁶ Der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag werden ab 2005 von 40 Prozent bzw. 900 Euro in Stufen abgeschmolzen.²²⁷ Ab dem Jahr 2040 gibt es dann keine gegenzurechneten Freibeträge mehr. Werden anstelle wiederkehrender Rentenzahlungen, einmalige Kapitalzahlungen zu 100 Prozent aus diesen beiden Durchführungswegen fällig, liegen Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten vor. Sie sind eine Zusammenballung, die als außerordentliche Einkünfte zu versteuern sind.²²⁸ Bei zulässigen Abfindungen und mehrjährigen Bezügen kann die Steuerprogression noch durch die geltende Fünftelungsregel gemindert werden. Bei der Fünftelungsregelung können Versorgungsfreibetrag und Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag nicht zusätzlich angewandt werden. Welche Form der Versteuerung jetzt für den Leistungsempfänger günstiger wäre, muss geprüft und auch zwingend angewandt werden.²²⁹ Somit sind Vergleichsberechnungen vorzunehmen.

In der zweiten Gruppe befinden sich die Versorgungsleistungen, die nach § 3 Nr. 63 EStG im Einzahlungszeitraum steuerfrei waren. Diese sind bei Bezug der Leistung in voller Höhe nach § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern.²³⁰ Das gilt sowohl für laufende Renten als auch für einmalige Kapitalabfindungen. Die steuerliche Förderung des § 34 EStG für Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit ist nach Meinung der Finanzverwaltung für Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG nicht anzuwenden.²³¹ Von den steuerlichen Leistungen kann allerdings unter Umständen der Altersentlastungsbetrag nach § 24 a EStG abgezogen werden.²³² Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer bereits am

²²³ Vgl. Buttler (2012), S. 240 ff.

²²⁴ Vgl. Buttler (2012), S. 240 ff.

²²⁵ Vgl. § 19 Abs. 2 EStG.

²²⁶ Vgl. Doetsch u.a. (Hrsg.) (2013), S. 100 f.

²²⁷ Vgl. ebenda, S. 100 f.

²²⁸ Vgl. Marx (2012), S. 278 ff.

²²⁹ Vgl. ebenda, S. 278 ff.

²³⁰ Vgl. § 22 Nr. 5 EStG.

²³¹ Vgl. § 34 EStG.

²³² Vgl. § 24 a EStG.

Anfang des Rentenjahres das 64. Lebensjahr vollendet hatte.²³³ Im Jahr 2014 beträgt der Altersentlastungsbetrag 25,6 Prozent der Einkünfte, maximal 1.216,00 Euro.²³⁴ Er gilt für alle Leistungen, die im Jahr 2012 erstmals die Voraussetzung des Freibetrages erfüllen.²³⁵ Für alle späteren Renteneintritte reduzieren sich allmählich der Prozentsatz und der Höchstbetrag Schritt für Schritt. Sodass der Altersentlastungsbetrag für Renteneintritte ab dem Jahr 2040 vollständig entfällt.²³⁶ Leistungen, die auf Beiträgen beruhen, die nicht nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei waren, sind auch nicht voll steuerpflichtig. Derartige Leistungen werden nur mit dem Ertragsanteil nach § 22 Nr. 1 Satz 3 EStG versteuert.²³⁷ Wurden die Einzahlungsbeträge teilweise steuerfrei und teilweise steuerpflichtig investiert, so ist auch die steuerliche Behandlung der Leistungen entsprechend aufzuteilen.

4.4.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Wie im Kapitel 3.3.2 aufgeführt, sind in der Anwartschaftsphase die Beiträge zur Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung sowie Arbeitslosenversicherung bis zu vier Prozent der BBG West in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei.²³⁸ Spätestens in der Leistungsphase kehrt sich dieser Vorteil um, und es müssen jetzt von den Versorgungsleistungen noch volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung geleistet werden. Bei Eintritt des Versorgungsfalles sind Versorgungsbezüge aus einer Entgeltumwandlung in der Renten und Arbeitslosenversicherung aber weiterhin beitragsfrei.

Mit dem Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung hat der Gesetzgeber die generelle Kranken- und Pflegeversicherungspflicht für alle Versorgungsleistungen der bAV eingeführt. Seit 01. Januar 2004 ist auf Versorgungsleistungen der volle Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.²³⁹ Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Pflichtversicherung oder eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung handelt. Die Beitragspflicht gilt für alle Durchführungswege in der Entgeltumwandlung. Das gilt selbst dann, wenn bereits die Beitragszahlungen sozialversicherungspflichtig waren.²⁴⁰ Nach

²³³ Vgl. Buttler (2012), S. 112 ff.

²³⁴ Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 93 ff.

²³⁵ Vgl. Buttler (2012), S. 112 ff.

²³⁶ Vgl. ebenda, S. 112 ff.

²³⁷ Vgl. ebenda, S. 112 ff.

²³⁸ § 1 a BetrAVG.

²³⁹ Vgl. Buttler (2012), S. 129 ff.

²⁴⁰ Vgl. ebenda, S. 129 ff.

Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger sind alle Leistungen, die im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben stehen, als Versorgungsbezüge sozialversicherungspflichtig. Es soll demnach keine Rolle spielen, ob für die Leistungen bereits in der Anwartschaftsphase Beiträge zur Sozialversicherung geleistet worden. Anders als im Steuerrecht ist damit in der Sozialversicherung eine doppelte Beitragspflicht von vornherein nicht ausgeschlossen. Zurzeit wird noch eine Reihe von Verfahren vor dem Bundessozialgericht geprüft, ob dies dem geltenden Recht entspricht.²⁴¹

Bislang wurde nur bei dem Durchführungsweg der Direktversicherung diese Meinung, durch ein Urteil vom Bundesverfassungsgericht im Jahr 2010, verworfen.²⁴² Der GKV-Spitzenverband reagierte erstmals darauf mit einem Rundschreiben vom 07. Januar 2011 und bestätigte die Beitragsfreiheit auch für vergleichbare Fälle von Direktversicherungen, die privat weitergeführt wurden.²⁴³ Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer während der privaten Beitragszahlung auch Versicherungsnehmer war. Bisher lehnen es die Sozialversicherungsträger ab, diese Regelungen auch auf vergleichbare Fälle in anderen Durchführungswegen anzuwenden.²⁴⁴

Bei einer monatlichen Rentenzahlung aus einer Direktversicherung wird die Gesamtsumme hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf einen Zehn-Jahres-Zeitraum festgelegt.²⁴⁵ Wird anstelle einer lebenslangen Rente eine Kapitalleistung gezahlt, so wird ein Hundertzwanzigstel der Kapitalleistung als monatlicher Zahlungsbetrag angenommen.²⁴⁶ Die Beiträge müssen aber nicht auf einmal gezahlt werden, sondern werden für einen Zeitraum von zehn Jahren entrichtet.²⁴⁷ Ausschließlich privat Krankenversicherte genießen in der Leistungsphase ein besonderes Privileg und zahlen für Versorgungsleistungen keine Beiträge an Sozialversicherungsträgern.

Diese Beitragspflicht entsteht allerdings nur, wenn die monatlichen Versorgungsbezüge insgesamt über ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV liegen. Grundlage bildet § 226 SGB V.²⁴⁸ Im Jahr 2014 sind das monatlich 138,25 Euro in den alten Bundesländern und 117,25 Euro in den neuen

²⁴¹ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 250 f.

²⁴² Vgl. ebenda, S. 250 f.

²⁴³ Vgl. Buttler (2012), S. 129 ff.

²⁴⁴ Vgl. ebenda, S. 129 ff.

²⁴⁵ Vgl. Deist / Lange (2010), S. 250 f.

²⁴⁶ Vgl. ebenda, S. 250 f.

²⁴⁷ Vgl. ebenda, S. 250 f.

²⁴⁸ Vgl. § 226 SGB V

Bundesländern.²⁴⁹ Bei einer Kapitaleistung gelten diese Grundfreibeträge synonym. Allerdings wird der entsprechende Grundfreibetrag auf 120 Monate hochgerechnet. Liegt dann die Kapitalauszahlung über dieser hochgerechneten Summe, entsteht eine Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Verstirbt der Versorgungsempfänger vor Ablauf dieser zehn Jahre, dann erlischt die Beitragspflicht. Auch die Erben des Restkapitals sind daraus nicht beitragspflichtig, da das ererbte Vermögen keine Versorgungsleistung der bAV mehr ist.²⁵⁰

In der Praxis wird verständlicherweise nach Möglichkeiten gesucht, die Beitragsbelastung insbesondere bei Kapitaleistungen zu vermeiden oder zu verringern. Grundsätzlich zahlen Rentner nur Beiträge bis zur BBG der Kranken- bzw. Pflegeversicherung. Auf Grund der zwingenden Verteilung der Beitragspflicht von Kapitaleistungen auf 120 Monate bringt es aber keine Vorteile, wenn die Fälligkeit der Kapitaleistung noch in das Jahr verlegt wird, in dem Rentner letztmalig auch noch Arbeitseinkünfte haben.²⁵¹ Denn dadurch kann die Beitragspflicht bei Überschreitung der Einkommensgrenzen nur bis zum ersten Jahresende der fiktiven Rentenlaufzeit vermieden werden. Auch die Aufteilung einer Entgeltumwandlung in mehrere Kleinverträge mit fiktiven Monatsrenten innerhalb der Freibeträge bringt nichts. Denn für die Beitragspflicht sind alle Versorgungsbezüge zu addieren. Gelegentlich wird auch überlegt, eine bAV kurz vor Rentenbeginn abzufinden. So eine Abfindung kann dann unterschiedlich gedeutet werden. Einerseits, wenn diese Abfindung nach dem 60. Lebensjahr erfolgt, könnte es sich um eine vorzeitige Versorgungsleistung handeln.²⁵² Diese ist dann wiederum über zehn Jahre verteilt voll beitragspflichtig.²⁵³ Andererseits kann die vorzeitige Auszahlung als Abfindung einer Anwartschaft zum laufenden Arbeitsverhältnis beurteilt werden. Dann ist sie in voller Höhe als Arbeitsentgelt sozialversicherungspflichtig. Neben der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht greift hier aber zusätzlich noch die Rentenversicherungspflicht.²⁵⁴ Diese Gestaltungsvariante wäre nur für Arbeitnehmer interessant, die bereits mit ihrem laufenden Gehalt an oder über der BBG liegen.

²⁴⁹ Zu den Werten vgl. Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a), S. 27 ff.

²⁵⁰ Vgl. Buttler (2012), S. 129 ff.

²⁵¹ Vgl. ebenda, S. 131 ff.

²⁵² Vgl. ebenda, S. 131 ff.

²⁵³ Vgl. ebenda, S. 131 ff.

²⁵⁴ Vgl. ebenda, S. 131 ff.

4.5 Versorgungsbilanz am Fallbeispiel - Direktversicherung vs. Private Rente

Auf Grundlage der bisherigen Betrachtungen des Fallbeispiels ist zur weiteren Beurteilung der jeweiligen Vorsorgevariante eine Versorgungsbilanz sinnvoll. Bei der Versorgungsbilanz werden die wahrscheinlichen Nettogesamteinkünfte in der Leistungsphase gegenüber gestellt. Ausgangspunkt der Betrachtung bildet dabei der gleiche Nettoaufwand bei den beiden zusätzlichen Versorgungsvarianten in der Anwartschaft.

Aus Vereinfachungsgründen und zur besseren Nachvollziehbarkeit erfolgt die Versorgungsbilanz in einer verkürzten sowie vereinfachten Aufbauweise. Die folgenden Betrachtungen sollen lediglich zum Vergleich sowie zur Abgrenzung der Vorsorgevarianten dienen. Die Berechnungen sind somit als reine Orientierung zu sehen. Es wurden bestimmte Annahmen getroffen, die später von den tatsächlichen Gegebenheiten abweichen können.

Um weitere Aussagen zur Versorgungsbilanz zu treffen, sind im Vorfeld noch weitere Annahmen notwendig. Bei der Berechnung wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer zum Rentenbeginn, mit 67 Jahren, ebenfalls in der Lohnsteuerklasse I ist. Des Weiteren wird ein gesetzlicher Rentenanspruch mit 67 Jahren in Höhe von 1.500,00 Euro angenommen. Bei dem gesetzlichen Rentenanspruch handelt es sich um einen Schätzwert. Der Verfasser hat bei diesem Schätzwert 45 Arbeitsjahre bis zum gesetzlichen Rentenbeginn berücksichtigt sowie eine Rentensteigerung mit einkalkuliert. Eine weitere Vorraussetzung ist, dass sich die derzeitige gesetzliche Situation über den gesamten Betrachtungszeitraum nicht verändert.

Wie bereits in dem vorhergehenden Kapitel betrachtet, hat der Arbeitnehmer im Fallbeispiel zwei Möglichkeiten für eine zusätzliche Altersvorsorge. Bei der ersten Vorsorgevariante kann der Arbeitnehmer bei einem Aufwand von 100,00 Euro auch nur tatsächlich diese 100,00 monatlich in eine private Rentenversicherung investieren. Bei der zweiten Vorsorgevariante kann der Arbeitnehmer mit dem gleichen Aufwand insgesamt 203,00 Euro monatlich in eine Entgeltumwandlung nach § 3 Abs. 63 EStG investieren.

Für beide Vorsorgevarianten wird eine identische Rentenversicherung mit gleichen Eckdaten abgeschlossen. Es wird eine Beitragszahlungsdauer von 37 Jahren, also bis zum derzeitigen gesetzlichen Rentenbeginn mit 67 Jahren festgelegt. Zum Rentenbeginn kann zwischen einer lebenslangen Rentenzahlung oder einer Kapitalabfindung gewählt werden. Eventuelle Überschüsse werden in der Ansparzeit verzinslich angesammelt. Das bedeutet, die jährlich anfallenden Zinsüberschussanteile auf einem Konto angesammelt und verzinslich angelegt. Bei Rentenbeginn wird das erreichte

Überschussguthaben zur Erhöhung der versicherten Rente verwendet. Bei Tod vor dem vereinbarten Rentenbeginn werden die eingezahlten Bruttobeiträge ohne die Beiträge für eventuelle eingeschlossene Zusatzversicherungen an den Bezugsberechtigten gezahlt. Dazu kommt ein eventuelles vorhandenes Überschussguthaben. Bei Tod der versicherten Person während der vereinbarten Rentengarantiezeit wird die Rente zu den jeweiligen Fälligkeitsterminen bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit weitergezahlt. Statt der Fortzahlung der Rente bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit kann in diesem Fall der Bezugsberechtigte auch verlangen, dass der Barwert dieser Rente sofort ausgezahlt wird. Um einen möglichst genauen Vergleich ausschließlich zwischen der gewählten Ansparform zu erzielen, werden beide Rentenversicherungen auch beim gleichen Anbieter mit der gleichen Tarifvariante gewählt. (vgl. Anlage 4, S. 76 / Anlage 5, S. 77)

Um eine Vergleichbarkeit unterschiedlicher Angebote herzustellen, kann der Arbeitnehmer sowohl die garantierten Leistungen als auch die Leistungen, inklusive Überschussbeteiligung zum Vergleich heranziehen. Die garantierte Leistung ist dabei eine feststehende Größe, die unabhängig von der erwirtschafteten Gesamtverzinsung vom Versicherungsunternehmen erbracht werden muss. Die Leistung, inklusive der Überschussbeteiligung stellt die tatsächlich erwirtschaftete Gesamtverzinsung dar. Die Überschussbeteiligung ist allerdings nicht garantiert. Ob sie erreicht wird, hängt hauptsächlich vom Geschick der Kapitalanlage und des Risikomanagements des Versicherungsunternehmens ab.

Bei weiterer Betrachtung der ersten Vorsorgevariante, wählt der Arbeitnehmer die Ansparung mit einer privaten Rentenversicherung aus. Er zahlt in der Ansparphase die Beiträge aus versteuerten und Sozialabgaben unterworfenen Einkommen. Diese Ansparung hat keine Kürzungen der Sozialleistungen als Folge. Dadurch bleibt hier die angenommen gesetzliche Rente in Höhe von 1.500,00 Euro bestehen. Aber ausgegangen von einem gleichen Nettoaufwand, könnte der Arbeitnehmer nur einen Beitrag von 100,00 Euro monatlich statt 203,00 Euro investieren. Die daraus resultierende geringere Altersrente beträgt 170,01 Euro monatlich garantiert oder 247,03 Euro inklusive Überschussanteile. (vgl. Anlage 4, S. 76) Davon gehen zwar keine Sozialabgaben mehr ab, aber dennoch muss die Rente gemeinsam mit der gesetzlichen Altersrente versteuert werden. Wie die vorliegenden Betrachtungen gezeigt hatten, erfolgt die Besteuerung nur mit dem Ertragsteil. Dieser Ertragsanteil ist je nach Alter des Rentenbeginns fest gestaffelt. In unserem Beispiel müssen zum Rentenbeginn mit 67 Jahren derzeit 17 Prozent versteuert werden.

Bei der zweiten Vorsorgevariante investiert der Arbeitnehmer 100,00 Euro monatlich von seinem regelmäßigen Nettogehalt in eine arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG. Durch die Steuer- und Sozialversicherungseinsparung wird diese Direktversicherung mit einem Bruttobeitrag in Höhe von 203,00

Euro monatlich bedient. Durch die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen in der Ansparphase minimiert der Arbeitnehmer aber gleichzeitig auch sein rentenversicherungspflichtiges Einkommen. Wie im Kapitel 4.3.2 dargestellt, verkürzt sich im Fallbeispiel die angenommene gesetzliche Altersrente um 80,74 Euro monatlich. Der Arbeitnehmer erhält zum Rentenbeginn monatlich 1.419,26 Euro statt 1.500,00 Euro aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausgezahlt. Neben dieser gesetzlichen Rente wird in der Leistungsphase zusätzlich eine garantierte monatliche Rente in Höhe von 345,30 Euro bzw. 501,73 inklusive Überschussanteile aus der Direktversicherung fällig. (vgl. Anlage 5, S. 77) Wie im Kapitel 4.4. aufgeführt, unterliegen zum Rentenbeginn im Jahre 2051 die Direktversicherung sowie die gesetzliche Rente der vollen Besteuerung und fallen damit in eine hohe Progressionsstufe. Aber auch die Pflicht zur vollen Beitragszahlung in die gesetzlichen Kranken- sowie Pflegeversicherung wird auf die Rentenleistung aus der Direktversicherung fällig.

Die folgenden Beispiele illustrieren, dass nach Abzug aller Steuer- und Sozialabgaben die private Rentenversicherung im Fallbeispiel eine höhere Nettorente bietet. Auf Grundlage der garantierten Ablaufleistung stehen mit der Direktversicherung monatliche Nettoeinkünfte in Höhe von 1.339,90 Euro (vgl. Anlage 7, S. 79) zur Verfügung. Im Kontrast dazu verfügt der Arbeitnehmer mit der privaten Rentenversicherung über eine Nettorente in Höhe von 1.352,25 Euro. (vgl. Anlage 6, S. 78) Hier zeigt sich, dass, trotz des geringeren Sparanteils in der Anwartschaft, dennoch die Renteneinkünfte mit der privaten Rentenversicherung um 12,35 Euro monatlich höher sind.

Bei der zweiten Betrachtung mit den möglichen Gesamtrenten als Ablaufleistung ähnelt sich dieser Sachverhalt. Zwar hat der Arbeitnehmer mit 1.429,60 Euro (vgl. Anlage 9, S. 81) durch die Direktversicherung eine etwas höhere Nettorente als bei der privaten Rentenversicherung mit 1.425,76 Euro (vgl. Anlage 8, S. 80) im Monat. Der Vorteil in Höhe von 3,85 Euro geht aber schnell verloren. Mit Kompensierung der weiteren Sozialkürzungen durch zusätzliche Vorsorgeprodukte, unter anderem mit einer Krankentagegeldversicherung, stellt spätestens jetzt die private Rentenversicherung wieder wirtschaftlich die bessere Alternative dar.

Das vorangegangene Beispiel illustriert, dass der Arbeitnehmer bei gleichem Nettoaufwand durch die private Rentenversicherung besser im Rentenalter versorgt ist als mit einer Entgeltumwandlung in Form einer Direktversicherung. Zwar profitiert der Arbeitnehmer in der Ansparphase von der steuer- sowie sozialversicherungsfreien Ansparung, aber spätestens in der Leistungsphase geht dieser Hauptnutzen verloren. Unter Berücksichtigung der bisher erfolgten Erkenntnisse, werden die Gründe schnell bewusst. Einerseits wird der Steuerfreibetrag in der Entgeltumwandlung bis zum Jahr 2040 allmählich abgeschmolzen. So dass ab dem Jahr 2040 insgesamt 100 Prozent der Betriebsrenten nachgelagert versteuert werden. Die zur Sozialrente hinzu-

kommende Betriebsrente fällt dadurch voll in eine hohe Steuerprogression. Andererseits müssen alle Freiwillig- oder Pflichtversicherten in der GKV volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abführen. Mit z.B. selbst nur 25 Prozent Steuern infolge Progression und 15,5 Prozent Krankenversicherungsbeitrag zuzüglich 2,05 Prozent Pflegeversicherungsbeitrag werden insgesamt 42,55 Prozent an Abgaben auf die Betriebsrente fällig. Diese Abgaben kompensieren fast völlig die Steuer- sowie Sozialversicherungsersparnis in der Ansparphase. Spätestens mit zusätzlicher Betrachtung der weiteren Kürzungen in den Sozialversicherungszweigen, verschiebt sich jetzt die Relationen zulasten der Entgeltumwandlung. Insbesondere die Kürzungen der gesetzlichen Altersrente, Erwerbsminderungsrente, des Kranken- sowie Arbeitslosengeld dürfen nicht außer Acht gelassen werden. Um diese Verluste privat auszugleichen, wären ein Teil der Beiträge von der Entgeltumwandlung notwendig. Durch die daraus entstehende Verringerung des monatlichen Beitrags in die Entgeltumwandlung vermindert sich die Ablaufleistung aus der Direktversicherung. Folglich steht dann die private Rentenversicherung im Vergleich noch besser da. Im Gegenzug erwirtschaftet eine private Rentenversicherung bei gleichem Nettoaufwand ungefähr nur die Hälfte der späteren Altersrente. Allerdings erfolgt in der Ansparphase keine Kürzung der Sozialleistungen. Zum späteren Rentenbeginn mit 67 Jahren ist auch nur der Ertragsanteil zu versteuern. Neben dieser geringeren Progressionsstufe werden auch keine Beiträge zur Kranken- sowie Pflegeversicherung bei der Auszahlung fällig.

Selbstverständlich muss jeder einzelne Fall individuell betrachtet werden und hängt auch von vielen nicht vorhersehbaren Kriterien ab. Es kann keine Pauschalisierung aus dem Fallbeispiel abgeleitet oder eine allgemeingültige Aussage getroffen werden.

4.6 Hinterbliebenenabsicherung

Eine weitere Grenze der Entgeltumwandlung ergibt sich aus der Vererbbarkeit. Eine Versorgung im Todesfall wird nur dann als bAV anerkannt, wenn die Leistung an steuerlich anerkannte Hinterbliebene gezahlt wird.²⁵⁵ Dabei ist der Personenkreis der steuerlich anerkannten Hinterbliebenen stark eingeschränkt. Steuerlich anerkannte Hinterbliebene sind die Witwe bzw. der Witwer, die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG²⁵⁶, der frühere Ehegatte und der Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin.²⁵⁷ Bei der Definition der versorgungsberechtigten

²⁵⁵ Vgl. Buttler (2012), S. 96 ff.

²⁵⁶ Vgl. § 32 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1-3, § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1-3, § 32 Abs. 5 EStG.

²⁵⁷ Vgl. ebenda, S. 96 ff.

Kinder handelt es sich im Wesentlichen um die kindergeldberechtigten Kinder bis maximal 25 Jahre. Der Begriff des Lebensgefährten ist gesetzlich nicht definiert und im Nachhinein auch nicht nachweisbar. Deshalb stellt die Finanzverwaltung für die steuerliche Anerkennung besondere Anforderungen. Es wird festgestellt, dass es ausreicht, wenn spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung regelmäßig eine schriftliche Versicherung des Arbeitnehmers vorliegt, in der neben der namentlichen Benennung des Lebensgefährten bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht. Steuerlich unerheblich ist es im Übrigen auch, wenn der Lebensgefährte gleichgeschlechtlich ist. Mit Ausnahme eines angemessenen Sterbegeldes dürfen ausschließlich die genannten Personen Versorgungsleistungen im Todesfall erhalten.²⁵⁸ Dabei spielt keine Rolle, wie lange die Entgeltumwandlung bestanden hat oder wie hoch das Kapital zum Zeitpunkt des Todes ist. Zur exakten Höhe des Sterbegeldes wird keine Aussage getroffen.²⁵⁹ In der Praxis werden meistens 8.000,00 Euro als Sterbegeld angesetzt. Diese genannten Einschränkungen gelten für alle fünf Durchführungswege und bereiten in der Praxis erhebliche Probleme. Ledige Personen sind häufig nicht bereit, auf Entgelt zu verzichten und dabei die Gefahr einzugehen, das investierte Geld im Todesfall, mit Ausnahme bis zur Höhe des Sterbegeldes, zu verlieren. Die Prüfung, ob alle Voraussetzungen zur steuerlich anerkannten Hinterbliebenenversorgung erfüllt sind, erfolgt aber erst unmittelbar vor Auszahlung.²⁶⁰

4.7 Folgen durch Niedriglöhne und Mindestlöhne

Nach § 1 a BetrAVG haben alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Angestellte einen Anspruch auf eine Entgeltumwandlung.²⁶¹ Die Wahrung des Anspruchs wird aber dann schwierig, wenn durch die Entgeltumwandlung ein festgelegter gesetzlicher oder tarifvertraglicher Mindestlohn unterschritten wird. Seit einigen Jahren wird über die Einführung eines bundeseinheitlichen Mindestlohnes für alle Branchen diskutiert. Gegenwärtig existiert noch kein gesetzlicher Mindestlohn.

In einigen Branchen werden jedoch durch allgemeinverbindliche Tarifverträge sämtliche Arbeitsverträge dem Mindestlohn des jeweiligen Tarifvertrags unterworfen. Die gesetzlichen Grundlagen ergeben sich aus den Tarifverträgen der Branchen. Daneben greifen die Verordnungen des BMAS, welche zum Beispiel die gesetzlichen

²⁵⁸ Vgl. Buttler (2012), S. 96 ff.

²⁵⁹ Vgl. ebenda, S. 96 ff.

²⁶⁰ Vgl. ebenda, S. 96 ff.

²⁶¹ Vgl. § 1 a BetrAVG.

Mindestlöhne einer Branche festlegen. Ergänzt wird das Ganze durch das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen und das Arbeitnehmerentsendegesetz bzw. für Leiharbeiter das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.²⁶² Gemäß § 17 Abs. 5 BetrAVG ist eine Entgeltumwandlung nur möglich, wenn dass der Tarifvertrag ausdrücklich vorsieht.²⁶³ Es dürfen lediglich übertarifliche Gehaltsbestandteile in eine Entgeltumwandlung umgewandelt werden. Wird ein tarifvertraglicher Mindestlohn unterschritten, ist die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung insgesamt nach § 134 BGB nichtig.²⁶⁴ In der Praxis führt diese Nichtigkeit meistens nicht zu einer Rückabwicklung der Entgeltumwandlung. Sondern der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, dem Arbeitnehmer den entgangenen Bruttomindestlohn ohne Abzug der Entgeltumwandlungsbeiträge nachträglich zu bezahlen. Bereits heute entstehen dadurch für den Arbeitgeber viele neue Haftungspotentiale. Dem Arbeitnehmer hilft dabei der gesetzliche Rechtsanspruch nach BetrAVG nicht weiter.²⁶⁵

Aktuell wurde durch den Bundestag ein bundeseinheitlicher Mindestlohn ab 2015 verabschiedet.²⁶⁶ Werden aber jetzt keine weiteren Änderungen vom Gesetzgeber im bestehenden BetrAVG durchgeführt, verfehlt der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung besonders im Niedriglohnsektor weiterhin seine gesellschaftspolitische Aufgabe. Zusätzlich werden einzelne Arbeitnehmergruppen von dem bestehenden Rechtsanspruch per Gesetz wiederum ausgeschlossen.

Aufgrund dieser Argumente werden im folgenden letzten Kapitel die wesentlichen Vorteile mit den wesentlichen Nachteilen gegenübergestellt. Daraus versucht der Verfasser einige Erkenntnisse abzuleiten, um eine abschließende Schlussbetrachtung für diese Bachelorarbeit zu erzielen.

²⁶² Vgl. Generali Versicherungs AG (Hrsg.) (2013): Entgeltumwandlung bei Mindestlöhnen, 05.11.2013, <http://www.generali-bav.de/online/portal/genbav/content/15078/962534> (Zugriff am 16.04.2014).

²⁶³ Vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG.

²⁶⁴ Vgl. § 134 BGB.

²⁶⁵ Vgl. Generali Versicherungs AG (Hrsg.) (2013).

²⁶⁶ Vgl. Deutscher Bundestag (Hrsg.): Mindestlohn von 8,50 Euro ab 2015 beschlossen, 03.07.2014, http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw27_de_tarifautonomie/286268 (Zugriff am 10.07.2014).

5 Schlussbetrachtungen

Abschließend kann festgestellt werden, dass aufgrund der schrittweisen Senkung des Rentenniveaus jedem Bürger die Altersarmut droht. Die Rente ist zwar dem Grunde nach sicher, aber wie hoch die gesetzliche Altersrente sein wird, lässt sich kaum vorhersagen. Etwas schwieriger wird eine Prognose, wenn es bis zum Rentenbeginn noch mehrere Jahre dauert. In jedem Fall ist eine private Vorsorge für das Alter unabdingbar.

Der Gesetzgeber hat den Handlungsbedarf erkannt und bereits mit den Rentenreformen der vergangenen Jahre das System der Altersvorsorge in Deutschland neu ausgerichtet.²⁶⁷ Die betriebliche Altersvorsorge wurde dadurch aufgewertet. Es wurden Wege für attraktive und neue Betriebsrenten eröffnet. Die Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften sahen infolge des neuen Rechtsrahmens eine Renaissance dieses Vorsorgemodells.²⁶⁸ Bisher gab es aber dazu keine Pflicht, sondern nur Förderanreize. Desto positiver könnten die aktuellen Pläne der Regierung sein. Denn es existiert ein klares politisches Bekenntnis von der großen Koalition zur bAV, dass Firmen und Mitarbeiter ermutigen sollte, dieser Vorsorgeform einen noch höheren Stellenwert zuzubilligen.²⁶⁹ Zunehmend soll sich die Alterssicherung aufgrund des demographischen Wandels auf mehrere Säulen stützen. Dabei soll durch ein Opting-out-Modell vor allem die Stärkung der Betriebsrente für jeden Mitarbeiter erfolgen.²⁷⁰

Grundsätzlich ist das ein sinnvoller Ansatz. Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass die Entgeltumwandlung als Teil der bAV zahlreiche Vorteile für alle Beteiligten bietet. Seit 2002 hat theoretisch jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Entgeltumwandlung und kann diese aktiv von seinem Arbeitgeber verlangen. Das Prinzip der Entgeltumwandlung wirkt auf den ersten Blick außerordentlich lukrativ. Statt aus dem Nettogehalt seine private Rentenversicherung zu zahlen, wird hier die Vorsorge aus dem Bruttogehalt durch den Arbeitgeber gezahlt. Insgesamt können fünf verschiedene Durchführungswege umgesetzt werden. Die Vorteile liegen auf der Hand. Der Gesetzgeber unterstützt diese Form der Rentenvorsorge, so sind die geleisteten Beiträge, je nach gewähltem Durchführungsweg, bis zu bestimmten Höhen komplett von der

²⁶⁷ Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (Hrsg.) (2012): Die betriebliche Altersversorgung, 9., Berlin, S. 4 ff.

²⁶⁸ Vgl. ebenda, S. 4 ff.

²⁶⁹ Schmidt- Kasperek, U.: Die Zwei von der Vorsorgestelle, in: Kurs Nr. 03 (2014), S. 12.

²⁷⁰ Vgl. ebenda, S. 12.

Steuer sowie von den Sozialabgaben befreit. Durch diese besondere Form der Ansparung kann der Arbeitnehmer teilweise bei gleichem Aufwand einen doppelten Sparbetrag erzielen. Neben der Riester-Förderung können auch vermögenswirksame Leistungen in eine Entgeltumwandlung eingeschlossen werden. Gleichzeitig stellt die Entgeltumwandlung ein wichtiges personalpolitisches Instrument für den Arbeitgeber dar. Der Arbeitgeber spart anteilige Lohnnebenkosten bei einem verwaltungsarmen Aufwand. Bei größeren Betrieben und einer großen Durchdringungsquote der Entgeltumwandlung kann der Arbeitgeber mehrere tausende Euro an Personalkosten jährlich einsparen. Noch attraktiver wird das Ganze für den Arbeitnehmer durch einen möglichen Zuschuss von seinem Arbeitgeber oder, wenn dieser die Zahlungen voll übernimmt. Neben der Frage der Rendite sprechen aber auch weitere Vorteile für die Entgeltumwandlung. Denn in der heutigen Zeit müssen Altersvorsorgeprodukte auch flexibel sein. Bei der Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer bei einer veränderten Lebenssituation ohne Probleme die Beiträge erhöhen, reduzieren oder für gewisse Zeiträume die Beitragszahlung aussetzen. Auch in entgeltlosen Zeiten ist eine Beitragsfreistellung bzw. private Fortführung möglich. Wechselt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, gibt es bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen sogar einen Rechtsanspruch auf die Übertragung sowie Fortführung der bestehenden Vorsorge. Eine Verpfändung, Abtretung bzw. Anrechnung an Sozialleistungen ist ebenfalls ausgeschlossen. Zum Rentenbeginn hat der Arbeitnehmer die Wahl zwischen einer lebenslangen Verrentung oder einer einmaligen Kapitalzahlung. Auch in Zeiten des Niedrigzinses und der Wirtschaftskrise sind alle Versorgungsleistungen geschützt, so kann der Arbeitnehmer sorgenfrei auf seinen späteren Rentenbeginn blicken.

Insgesamt stellt sich die Entgeltumwandlung auf den ersten Blick außerordentlich attraktiv dar. Wie in dieser Bachelorarbeit dargestellt, bleibt es aber anzumerken, dass sich auch zahlreiche Nachteile verbergen, die erst beim genauen Hinsehen zum Vorschein kommen. Die Entgeltumwandlung ist für Laien sehr komplex und auch schlecht durchschaubar. Somit ist es den wenigsten Arbeitnehmern bewusst, welche Nachteile eine Entgeltumwandlung mitbringt. Die hauptsächlichen Nachteile kommen spätestens in der Leistungsphase zum Vorschein. Im Gegensatz zur privaten Rentenversicherung, holt sich der Staat die Steuer- und Sozialversicherungseinsparungen aus der Anwartschaft spätestens zum Rentenbeginn zurück. Bei Auszahlung der Versorgungsleistungen wird dann eine volle Besteuerung fällig und zusätzlich müssen auch volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung nachentrichtet werden. Gleichzeitig minimiert der Arbeitnehmer durch die sozialversicherungsfreie Ansparung seine Sozialleistungen. Gravierende Leistungseinbußen ergeben sich in der gesetzlichen Alters-, Witwen-, Witwer-, Waisen- sowie Erwerbsminderungsrente. Parallel entstehen aber auch Leistungskürzungen beim Arbeitslosen-, Kranken-, Verletzten-, Mutterschafts- sowie Übergangsgeld. Durch die Minderung der Sozialversicherungsbeiträge vermindern sich auch die Anspruchshöhen. Hier können

Verbraucher die Risiken nur teilweise privat abfangen. Der zusätzliche Sparanteil, der sich durch die Umwandlung des Gehalts ergibt, kann unter Umständen durch die Minderung der Sozialleistungen und die Steuern im Alter aufgezehrt werden. Durch die steuer- und sozialabgabefreie Ansparung reduziert der Arbeitnehmer sein steuerpflichtiges Einkommen. Hinderlich kann die Tatsache auch bei Liquiditätsbetrachtungen sowie Kreditprüfungen sein. Eine Verleihung oder Verpfändung des angesparten Kapitals ist auch ausgeschlossen. Eine Auszahlung der Versicherungsleistungen ist frühestens mit Erreichen des 62. Lebensjahres vorgesehen. Eine frühere Auszahlung ist unmöglich. Die Hinterbliebenenabsicherung beschränkt sich ebenfalls auf nur einen auserwählten Personenkreis und kann nicht beliebig gewählt werden. Gleichzeitig wird der geltende Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in Frage gestellt. Denn wo bleibt der Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn rentenversicherungs-pflichtige Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Entgeltumwandlung haben, sobald durch die Entgeltumwandlung der Mindestlohn unterschritten wird. Bei einer privaten Vorsorge spielt die Höhe des Einkommens auch keine Rolle für die Umsetzung.

Durch die existierenden Vorteile und Nachteile kann der Autor keine eindeutige Aussage darüber treffen, ob die Vorteile oder die Nachteile einer Entgeltumwandlung überwiegen. Auch die Frage zur Effizienz einer Entgeltumwandlung kann nicht exakt beantwortet werden und hängt immer von jedem individuellen Einzelfall ab. Gleiches gilt für die Frage, welche kapitalgedeckte Vorsorgeform heutzutage mehr Rendite erwirtschaftet und demnach auch besser für die Rentenvorsorge geeignet ist. Für viele liegt die Sache eigentlich völlig klar. Eine Entgeltumwandlung ist angeblich für Arbeitnehmer das wesentlich günstigere Modell und schlägt die private Rentenversicherung bei Weitem in der Ablaufleistung. In einigen Fällen ist es sicherlich auch so, allerdings nicht bei allen Fällen. Das vorrangegangene Fallbeispiel hat detailliert einen Vergleich mit einer privaten Rentenversicherung aufgegriffen und veranschaulicht.

In der Versorgungsbilanz sollte sensibilisiert werden, dass aufgrund der unterschiedlichen steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Behandlung die Entgeltumwandlung nicht immer geeignet ist. Zwar kann bei einem gleichen Nettoaufwand in der Entgeltumwandlung, auf Grundlage der Steuer- sowie Sozialversicherungsbefreiung, monatlich fast ein doppelter Beitrag angespart werden. Dieser Effekt verliert sich aber spätestens in der Leistungsphase. Im Gegensatz zur privaten Rentenversicherung werden hier die Versorgungsbezüge voll versteuert und unterliegen gleichzeitig der vollen Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Im Zusammenspiel mit der gesetzlichen Altersrente hatte der Arbeitnehmer letztendlich höhere Nettoeinkünfte mit der privaten Rentenversicherung als bei der Entgeltumwandlung. Denn bei der privaten Rentenversicherung fallen zum Rentenbeginn keine Beiträge zur Sozialversicherung an, und die Versteuerung erfolgt auf Grundlage eines ermäßigten Satzes abhängig vom Rentenbeginn. Hinzu kommt die Tatsache,

dass sich bei der Entgeltumwandlung die Ansprüche aus den Sozialversicherungszweigen deutlich verringern. Hier müsste also noch einmal zusätzlich vorgesorgt werden, was wiederum den Rentenanteil im Alter noch einmal senkt. Selbstverständlich kann dieses Ergebnis nicht pauschalisiert werden und eine allgemeingültige Regel abgeleitet werden. Es bleibt anzumerken, dass dieses Ergebnis bei jedem Einzelnen anders ausfallen kann. Sicherlich wird die Entgeltumwandlung im Vergleich zur privaten Rentenversicherung für privat Krankenversicherte und Gutverdiener rein wirtschaftlich mehr lohnen. Denn privat Krankenversicherte müssen keine Beiträge zur Sozialversicherung auf die Leistungen aus der Entgeltumwandlung abführen. Gleiches gilt für Gutverdiener, bei denen die Renteneinkünfte weit oberhalb der BBG zur Krankenversicherung liegen. Aber auch in der Anwartschaft kann die Direktversicherung für Gutverdiener Sinn machen. Insbesondere wenn der Steuervorteil im Arbeitsleben die Belastung im Alter aufwiegt. Liegen im Arbeitsleben die Einkünfte weit über den jeweiligen BBG in den einzelnen Sozialzweigen, fällt eine Kürzung der Sozialleistungen ebenfalls fast vollständig weg.

Resümierend kommt der Verfasser zu dem Ergebnis, dass die Entgeltumwandlung insbesondere für Durchschnittsverdiener längst nicht so gut ist, wie sie meistens von Seiten der Politik sowie den Versorgungsträgern dargestellt wird. Bei einer sachgemäßen und vollständigen Aufklärung über die möglichen Auswirkungen auf das Alterseinkommen werden Arbeitnehmer überwiegend die private Rentenversicherung vorziehen. Allein die finanzielle Auswirkung spricht in vielen Fällen für die private Rentenvorsorge. Sicherlich kann auch die Entgeltumwandlung in einigen Fällen oder für bestimmte Personengruppen ein attraktives Mittel zur Altersvorsorge sein und mehr Vorteile als Nachteile bringen. Aufgrund der Komplexität sollte allerdings im Vorfeld eine genaue Analyse die Grundlage weiterer Überlegungen zur Entgeltumwandlung sein. Jeder Einzelfall sollte individuell für sich separat berechnet und geprüft werden. Denn ob eine Direktversicherung höhere Vorteile im Vergleich zu einer privaten Rentenversicherung bietet, ist von einer großen Menge verschiedenster Faktoren abhängig, die bei jedem Einzelnen anders sind. Die vorliegende Arbeit hat ebenfalls gezeigt, dass jeder Arbeitnehmer, neben den Vorteilen in der Ansparphase auch ausführlich über eventuelle Nachteile in der Leistungsphase informiert werden muss.

Weiterhin bleibt es anzumerken, dass zur geplanten Stärkung der Entgeltumwandlung im Vorfeld der Gesetzgeber gefragt ist. Denn es sollten vorerst neue gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die dabei helfen, die vorprogrammierten Verluste aus der Entgeltumwandlung zu vermeiden. Erst dann steht, nach Auffassung des Verfassers, einem weiteren Wachstumsschub der Entgeltumwandlung nichts im Wege!

Literaturverzeichnis

Benölken, H. u.a. (2011): Altersvorsorge am Scheideweg. Bürgerbedarf, Politikanspruch und Anbieterverhalten, Wiesbaden.

Betriebsberatungs GmbH (Hrsg.): Ist die Altersvorsorge wieder im Trend?, in: AssCompact Nr. 3 vom 04.03.2014, S. 90.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 15.9.2009, 3 AZR 17/09, <http://www.dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=15.09.2009&Aktenzeichen=3%20AZR%2017/09> (Zugriff am 05.06.2014).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI. Alterssicherungsbericht 2012, Berlin.

Bundesverfassungsgericht (BVerfG), 2 BvL 17/99 vom 06.03.2002, Absatz-Nr. (1-241), http://www.bverfg.de/entscheidungen/lis20020306_2bvl001799.html (Zugriff am 06.07.2014).

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Dossier Rentenpolitik, 14.01.2013, <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/162773/rentenberechnung-renten-hoehe-rentenniveau-infografiken> (Zugriff am 13.04.2014).

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Fassung vom 02.01.2009, zuletzt geändert durch Artikel 4 Absatz 5 des Gesetzes vom 01.10.2013, BGBl. I S. 3719 vom 01.10.2013, S. 41.

Buttler, A. (2012): Einführung in die betriebliche Altersversorgung, 6., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage, Karlsruhe.

Deist, U. / Lange, M. (2010): Schnelleinstieg betriebliche Altersversorgung, Freiburg u.a.

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Mindestlohn von 8,50 Euro ab 2015 beschlossen, 03.07.2014, http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw27_de_tarifautonomie/286268 (Zugriff am 10.07.2014).

Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014a): Rente. So wird sie berechnet, 15., Berlin.

Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2014b): Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Aktuelle Daten 2014, Berlin.

Doetsch, P. u.a. (Hrsg.) (2013): Betriebliche Altersversorgung. Ein praktischer Leitfaden, 4., aktualisierte Auflage, Freiburg und München.

Einkommensteuergesetz (EStG), Fassung vom 08.10.2009, zuletzt geändert durch Artikel 11 G des Gesetzes vom 18.12.2013, BGBl. I Nr. 4318 vom 18.12.2013, S. 8 ff.

Generali Versicherungs AG (Hrsg.) (2013): Entgeltumwandlung bei Mindestlöhnen, 05.11.2013, <http://www.generali-bav.de/online/portal/genbav/content/15078/962534> (Zugriff am 16.04.2014).

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (Hrsg.) (2013): Altersarmut in Deutschland- ein Sprengsatz mit Zeitzünder, 25.10.2013, <http://www.gdv.de/2013/10/altersarmut-in-deutschland-ein-sprengsatz-mit-zeitzuender-2/> (Zugriff am 12.04.2014).

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (Hrsg.) (2012): Die betriebliche Altersversorgung, 9., Berlin.

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG), Fassung vom 19.12.1974, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23.06.2014, BGBl. I S. 787 vom 23.06.2014, S. 2 ff.

Kowalski, M. (2014): Betriebsrente für alle?, in: Focus Nr. 3 vom 13.01.2014, S. 58-62.

Marx, G. (2012): Handbuch der Entgeltumwandlung. , Reutlingen.

Personalmagazin (Hrsg.): Keine Hinweispflicht auf Recht zur Entgeltumwandlung. , in: Personalmagazin Nr. 03 (2014), S. 68.

Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014a): Informationen aus dem Versicherungs-, Finanz- und Vermögensbereich 2014. , Berg.

Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014b): Vorsorge und Steuern. Steuerersparnis durch Vorsorgeaufwendungen und richtige Besteuerung der Alterseinkünfte, Berg.

Schmidt- Kasperek, U.: Die Zwei von der Vorsorgestelle, in: Kurs Nr. 03 (2014), S. 12.

Skudlarek, M. (2013): bAV - Wo Licht ist, ist auch Schatten. , in: Versicherungsmagazin Nr. 11 (2013), S. 78-79.

Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV), Fassung vom 12.11.2009, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19.10.2013, BGBl. I S. 3836 vom 19.10.2013, S. 15 ff.

Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V), Fassung vom 20.12.1988, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27.03.2014, BGBl. I S. 261 vom 27.03.2014, S. 198.

Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI), Fassung vom 19.02.2002, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23.06.2014, BGBl. I S. 787 vom 23.06.2014, S. 96 f.

Steigenberger, A. (2007): Entgeltumwandlung in der Insolvenz, Berlin.

Thissen, St. (2013): Entgeltumwandlung. Vorteil mit Haken, 06.08.2013, <http://www.ihre-vorsorge.de/magazin/nachrichten/rente/news-single/article/entgeltumwandlung-vorteil-hier-nachteil-dort.html> (Zugriff am 28.05.2014).

Zivilprozessordnung (ZPO), Fassung vom 05.12.2005, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10.10.2013, BGBl. I S. 3786 vom 10.10.2013, S. 184 ff.

Anlagen

Anlage 1: Gesetzestext § 1 a BetrAVG.....	73
Anlage 2: Gesetzestext § 3 Nr. 63 EStG.....	74
Anlage 3: Gehaltsabrechnung vor und nach Entgeltumwandlung.....	75
Anlage 4: Vorschlag zur privaten Rentenversicherung.....	76
Anlage 5: Vorschlag zur Entgeltumwandlung.....	77
Anlage 6: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Garantierente).....	78
Anlage 7: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Garantierente).....	79
Anlage 8: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Gesamtrente).....	80
Anlage 9: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Gesamtrente).....	81

Anlage 1:

Auszug aus dem Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2014 (BGBl. I S. 787) geändert worden ist.

§ 1 a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Abs. 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(4) Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.²⁷¹

²⁷¹ § 1 a BetrAVG.

Anlage 2:

Auszug aus den Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4318) geändert worden ist.

§ 3 Nr. 63 Steuerfrei sind [...]

Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes vom 26. Juni 2001 (BGBl. I S. 1310, 1322), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 5. Juli 2004 (BGBl. I S. 1427) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung) vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.² Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Absatz 3 des Betriebsrentengesetzes verlangt hat, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden.³ Der Höchstbetrag nach Satz 1 erhöht sich um 1 800 Euro, wenn die Beiträge im Sinne des Satzes 1 auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde. ⁴Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge im Sinne des Satzes 1 sind steuerfrei, soweit sie 1 800 Euro vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, nicht übersteigen; der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach den Sätzen 1 und 3 steuerfreien Beiträge, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat; Kalenderjahre vor 2005 sind dabei jeweils nicht zu berücksichtigen; [...].²⁷²

²⁷² § 3 Nr. 63 EStG.

Anlage 3:

Darstellung der Ersparnisse in Form einer Gehaltsabrechnung			
	vor	nach	Differenz
	Entgeltumwandlung		
Entgelt	3.000 EUR	3.000 EUR	
Umwandlungsbetrag in bAV		- 203 EUR	

Gesamtbrutto	3.000 EUR	2.797 EUR	203 EUR
---------------------	------------------	------------------	----------------

Einkommensteuer	- 452 EUR	- 399 EUR	53 EUR
Kirchensteuer	- 41 EUR	- 36 EUR	5 EUR
Solidaritätszuschlag	- 25 EUR	- 22 EUR	3 EUR

Rentenversicherung	- 283 EUR	- 264 EUR	19 EUR
Arbeitslosenversicherung	- 45 EUR	- 42 EUR	3 EUR
Krankenversicherung	- 246 EUR	- 229 EUR	17 EUR
Pflegeversicherung	- 53 EUR	- 50 EUR	4 EUR

Entgelt nach Steuern und Sozialabgaben 1)	1.855 EUR	1.755 EUR	100 EUR
--	------------------	------------------	----------------

Der Differenzwert für Ihr Gesamtbrutto	203 EUR
--	---------

Ihre persönliche Bilanz	
Ihr monatlicher bAV-Beitrag	203 EUR
Ihr monatlicher Nettoaufwand	100 EUR

Sie sparen monatlich an Steuern/ Sozialabgaben	61 EUR/ 43 EUR
Sie sparen insgesamt monatlich	104 EUR

1) Der Auszahlungsbetrag kann durch steuerneutrale Be- oder Abzüge anders ausfallen. Geringe Abweichungen aufgrund Euro- Rundung möglich. Die Berechnung beruht auf den im Jahr 2014 geltenden Steuertarifen, erhebt aber nicht d. Anspruch auf Vollständigkeit in steuerlichen Belangen.

Tabelle 4: Gehaltsabrechnung vor und nach Entgeltumwandlung

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Beratungssoftware der Signal Iduna Gruppe, internes Dokument.

Anlage 4:

Vorschlag über eine Rentenversicherung mit aufgeschobener Rentenzahlung bei der IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe

In Ihrem persönlichen Versorgungsvorschlag finden Sie alle Daten und Informationen zu Ihrer gewünschten Versorgung. Sämtliche verwendeten Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral formuliert.

Für alle dargestellten Werte gilt: Im **Fettdruck** dargestellte Werte sind **garantiert**. Werte im *Kursivdruck* sind **unverbindlich** und beruhen auf der nicht garantierten Überschussbeteiligung und den bei Vertragsschluss geltenden Rechnungsgrundlagen. Vertragliche Ansprüche können aus diesen Werten nicht abgeleitet werden. Die späteren Gesamtleistungen können höher oder niedriger sein als die angegebenen Werte. **Wichtige Einzelheiten hierzu finden Sie unter "Allgemeine Hinweise zu den garantierten und unverbindlichen Werten" und "Hinweise zu Rechnungsgrundlagen und zur Überschussbeteiligung mit normierter Modellrechnung".**

Vorschlagsübersicht

Produkt	SI Flexible Rente - Comfort lebenslange Rentenzahlung oder einmalige Kapitalabfindung Beitragsrückgewähr 20 Jahre Rentengarantiezeit Option auf Vorziehen des Rentenbeginns wegen verminderter Erwerbsfähigkeit Pflegeoption	
Personendaten	Versicherte Person	Herr *01.07.1984
Vorschlagsdaten	Versicherungsbeginn	01.07.2014 (mit 30 Jahren)
	Ende der Beitragszahlungsdauer	01.07.2051 (mit 67 Jahren)
	Rentenbeginn	01.07.2051 (mit 67 Jahren)
	Überschussverwendung Ansparzeit	Verzinsliche Ansammlung
	Überschussverwendung Rentenbezug	Bonusrente
Ihre Leistungen ab Rentenbeginn	monatliche Rentenzahlung - Garantierte versicherte Rente 170,01 EUR - Gesamtrente inkl. nicht garantierter Beteiligung am Überschuss und an den Bewertungsreserven <i>247,03 EUR</i> oder einmalige Kapitalauszahlung - Garantiertes Kapital 51.519,99 EUR - Gesamtkapital inkl. nicht garantierter Beteiligung am Überschuss und an den Bewertungsreserven <i>74.861,03 EUR</i>	
Versorgung bei Tod	Vor dem vereinbarten Rentenbeginn - Beitragsrückgewähr Nach dem vereinbarten Rentenbeginn - Zahlung der Rente bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit am 01.07.2071	
Beitrag	monatlich - Ihr Beitrag	100,00 EUR

Abbildung 10: Vorschlag zur privaten Rentenversicherung

Quelle: Beratungssoftware der Signal Iduna Gruppe, internes Dokument.

Anlage 5:

Vorschlag über eine Direktversicherung mit aufgeschobener Rentenzahlung bei der IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe

In Ihrem persönlichen Versorgungsvorschlag finden Sie alle Daten und Informationen zu Ihrer gewünschten Versorgung. Sämtliche verwendeten Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral formuliert.

Für alle dargestellten Werte gilt: Im **Fettdruck** dargestellte Werte sind **garantiert**. Werte im *Kursivdruck* sind **unverbindlich** und beruhen auf der nicht garantierten Überschussbeteiligung und den bei Vertragsschluss geltenden Rechnungsgrundlagen. Vertragliche Ansprüche können aus diesen Werten nicht abgeleitet werden. Die späteren Gesamtleistungen können höher oder niedriger sein als die angegebenen Werte. **Wichtige Einzelheiten hierzu finden Sie unter "Allgemeine Hinweise zu den garantierten und unverbindlichen Werten" und "Hinweise zu Rechnungsgrundlagen und zur Überschussbeteiligung mit normierter Modellrechnung".**

Vorschlagsübersicht

Produkt	SI Betriebliche Rente - Comfort <ul style="list-style-type: none"> • lebenslange Rentenzahlung oder einmalige Kapitalabfindung • Beitragsrückgewähr als Rente an Hinterbliebene • 20 Jahre Rentengarantiezeit • Option auf Vorziehen des Rentenbeginns wegen verminderter Erwerbsfähigkeit 	
Personendaten	Versicherte Person	Herr *01.07.1984
Vorschlagsdaten	Versicherungsbeginn	01.07.2014 (mit 30 Jahren)
	Ende der Beitragszahlungsdauer	01.07.2051 (mit 67 Jahren)
	Rentenbeginn	01.07.2051 (mit 67 Jahren)
	Überschussverwendung Ansparzeit	Verzinsliche Ansammlung
	Überschussverwendung Rentenbezug	Bonusrente
Ihre Leistungen ab Rentenbeginn	monatliche Rentenzahlung - Garantierte versicherte Rente 345,30 EUR - Gesamtrente inkl. nicht garantierter Beteiligung am Überschuss und an den Bewertungsreserven <i>501,73 EUR</i> oder einmalige Kapitalauszahlung - Garantiertes Kapital 104.586,36 EUR - Gesamtkapital inkl. nicht garantierter Beteiligung am Überschuss und an den Bewertungsreserven <i>151.968,89 EUR</i>	
Versorgung bei Tod	Vor dem vereinbarten Rentenbeginn - Verrentung der Beitragsrückgewähr an steuerlich anerkannte Hinterbliebene Nach dem vereinbarten Rentenbeginn - Zahlung der Rente bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit am 01.07.2071 an steuerlich anerkannte Hinterbliebene	
Beitrag	monatlich - Beitrag durch den Arbeitnehmer 203,00 EUR	

Abbildung 11: Vorschlag zur Entgeltumwandlung

Quelle: Beratungssoftware der Signal Iduna Gruppe, internes Dokument.

Anlage 6:

Nettorente zum Renteneintritt (monatliche Betrachtung)	
gesetzliche Bruttoaltersrente	1.500,00 €
+ private Rentenversicherung (Garantierente)	170,01 €
= Bruttorenteneinkünfte gesamt	1.670,01 €
- Solidaritätszuschlag*	7,67 €
- Einkommenssteuer*	140,00 €
- Kirchensteuer*	12,59 €
- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente (7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)	123,00 €
- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)	34,50 €
= Nettorente zum 67. Lebensjahr	1.352,25 €

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)	
zu versteuernde Altersrente	18.346,80 €
(gesetzl. Bruttorente zzgl. 17% Ertragsanteil von privater Rente)	
- Werbungskosten - Pauschbetrag	102,00 €
- Ausgaben für Krankenversicherung	1.476,00 €
- Ausgaben für Pflegeversicherung	414,00 €
- Sonderausgaben - Pauschbetrag	36,00 €
= zu versteuerndes Einkommen	16.318,80 €
Solidaritätsbeitrag (5,5% von der Einkommenssteuer)	91,96 €
Einkommenssteuer	1.672,00 €
Kirchensteuer (in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer)	151,00 €

Tabelle 5: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Garantierente)

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014b): Vorsorge und Steuern. Steuerersparnis durch Vorsorgeaufwendungen und richtige Besteuerung der Alterseinkünfte, Berg, S. 64 ff.

Anlage 7:

Nettorente ab Renteneintritt (monatliche Betrachtung)	
gesetzliche Bruttoaltersrente	1.419,26 €
+ Direktversicherung (Garantierente)	345,30 €
= Bruttorenteneinkünfte gesamt	1.764,56 €
- Solidaritätszuschlag*	10,34 €
- Einkommenssteuer*	187,00 €
- Kirchensteuer*	16,84 €
- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente (7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)	116,38 €
- Krankenkassenbeitrag Direktversicherung (15,5% voller Krankenkassenbeitrag)	53,52 €
- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)	32,64 €
- Pflegeversicherung Direktversicherung (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)	7,94 €
Nettorente zum 67. Lebensjahr	1.339,90 €

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)	
zu versteuernde Altersrente	21.174,72 €
(gesetzl. Bruttorente zzgl. Rente aus Direktversicherung)	
- Werbungskosten - Pauschbetrag	102,00 €
- Ausgaben für Krankenversicherung	2.038,80 €
- Ausgaben für Pflegeversicherung	486,96 €
- Sonderausgaben - Pauschbetrag	36,00 €
zu versteuerndes Einkommen	18.510,96 €
Solidaritätsbeitrag (5,5% von der Einkommenssteuer)	124,00 €
Einkommenssteuer	2.237,00 €
Kirchensteuer (in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer)	202,00 €

Tabelle 6: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Garantierente)

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014b), S. 64 ff.

Anlage 8:

Nettorente zum Renteneintritt (monatliche Betrachtung)	
gesetzliche Bruttoaltersrente	1.500,00 €
+ private Rentenversicherung (Gesamtrente)	247,03 €
= Bruttorenteneinkünfte gesamt	1.747,03 €
- Solidaritätszuschlag*	7,85 €
- Einkommenssteuer*	143,00 €
- Kirchensteuer*	12,92 €
- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente (7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)	123,00 €
- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)	34,50 €
= Nettorente zum 67. Lebensjahr	1.425,76 €

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)	
zu versteuernde Altersrente	18.503,94 €
(gesetzl. Bruttorente zzgl. 17% Ertragsanteil von privater Rente)	
- Werbungskosten - Pauschbetrag	102,00 €
- Ausgaben für Krankenversicherung	1.476,00 €
- Ausgaben für Pflegeversicherung	414,00 €
- Sonderausgaben - Pauschbetrag	36,00 €
= zu versteuerndes Einkommen	16.475,94 €
Solidaritätsbeitrag (5,5% von der Einkommenssteuer)	94,16 €
Einkommenssteuer	1.712,00 €
Kirchensteuer (in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer)	155,00 €

Tabelle 7: Versorgungsbilanz mit privater Rentenversicherung (Gesamtrente)

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014b), S. 64 ff.

Anlage 9:

Nettorente ab Renteneintritt (monatliche Betrachtung)	
gesetzliche Bruttoaltersrente	1.419,26 €
+ Direktversicherung (Gesamtrente)	501,73 €
= Bruttorenteneinkünfte gesamt	1.920,99 €
- Solidaritätszuschlag*	12,14 €
- Einkommenssteuer*	221,00 €
- Kirchensteuer*	19,92 €
- Krankenkassenbeitrag gesetzl. Altersrente (7,3% halber Krankenkassenbeitrag zzgl. 0,9% Eigenanteil)	116,38 €
- Krankenkassenbeitrag Direktversicherung (15,5% voller Krankenkassenbeitrag)	77,77 €
- Pflegeversicherung gesetzl. Altersrente (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)	32,64 €
- Pflegeversicherung Direktversicherung (2,05% Pflegeversicherung zzgl. 0,25% Zuschlag für Kinderlose)	11,54 €
Nettorente zum 67. Lebensjahr	1.429,60 €

* Werte ergeben sich aus der unteren Steuerberechnung

Steuerberechnung (jährliche Betrachtung)	
zu versteuernde Altersrente	23.051,88 €
(gesetzl. Bruttorente zzgl. Rente aus Direktversicherung)	
- Werbungskosten - Pauschbetrag	102,00 €
- Ausgaben für Krankenversicherung	2.329,80 €
- Ausgaben für Pflegeversicherung	530,16 €
- Sonderausgaben - Pauschbetrag	36,00 €
zu versteuerndes Einkommen	20.053,92 €
Solidaritätsbeitrag (5,5% von der Einkommenssteuer)	145,64 €
Einkommenssteuer	2.648,00 €
Kirchensteuer (in Sachsen 9% von der Einkommenssteuer)	239,00 €

Tabelle 8: Versorgungsbilanz mit Entgeltumwandlung (Gesamtrente)

Quelle: eigene Darstellung, in Anlehnung an: Schallör Verlag GmbH (Hrsg.) (2014b), S. 64 ff.

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Ort, Datum

Vorname Nachname